

16 novembre 2014 - 15 novembre 2017

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**MONTREAL GAZETTE,
Une division de POSTMEDIA NETWORK INC.**

ET

**LA GUILDE DES EMPLOYÉS DE JOURNAUX DE MONTRÉAL,
SCA/CWA, SECTION LOCALE 30111 (CTC-FAT-COI)**

Unité du Bureau d'affaires

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	Préambule	2
2	Champ d'application	2
3	Compétence	2
4	Sécurité syndicale de la Guilde	3
5	Affaires de la Guilde	4
6	Prélèvement des cotisations syndicales	4
7	Règlement des griefs	5
8	Sécurité d'emploi	6
9	Salaires	11
10	Heures de travail	12
11	Heures supplémentaires	13
12	Dépenses	14
13	Fonctions	14
14	Promotions et mutations	15
15	Salarié(e)s à temps partiel et temporaires	17
16	Jours fériés	19
17	Vacances	21
18	Congés autorisés	23
19	Grève et lock-out	24
20	Santé et sécurité	25
21	Avantages sociaux	25
22	Divers	28
23	Indemnité de cessation d'emploi	28
24	Recyclage	29
25	Comité de relations de travail	30
25	Durée et renouvellement	30
LETTRES D'ENTENTE		
	Avantages sociaux de l'Employeur – soins des yeux	30
	Langue des négociations	30
	Vacances et vacances accumulées	31
	Prime de signature	32
	Salarié(e)s à temps partiel	32

1.01 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, FAT-COI), par l'intermédiaire d'un comité dûment autorisé à la représenter, partie de seconde part, ci-après appelée la Guilde, en son nom et au nom de tou(te)s les salarié(e)s de l'Employeur décrits à l'Article 2.

CHAMP D'APPLICATION

2.01 La présente Convention s'applique à tou(te)s les salarié(e)s du Bureau des Affaires 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 1992 (Dossier # AM-1002-2878).

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

COMPÉTENCE

3.01 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.

3.01.1 Sans préjudice à l'Article 3.01 et compte tenu du type de travail accompli par cette unité de négociation, les deux parties réalisent que le personnel de direction pourra à certains moments accomplir des tâches qui sont exécutées par les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective.

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

Ce travail ne sera pas permis s'il entraîne une réduction de l'emploi des salarié(e)s inclus(e)s dans l'unité de négociation.

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

S'il advenait que l'implantation de changements technologiques au sein de l'unité engendre une situation où il devient nécessaire pour l'Employeur d'ajouter ou de retrancher des tâches de travail de la compétence de la Guilde tel que défini par l'Article 3 de la présente Convention, la Guilde et l'Employeur conviennent de se rencontrer promptement et d'en arriver à une entente en regard des fonctions qui devraient être ajoutées ou retranchées de la compétence de la Guilde tel que défini dans le présent Article.

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

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

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

SÉCURITÉ SYNDICALE DE LA GUILDE

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

4.01.1 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.

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

4.01.3 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 :

4.02.1 Nom, adresse et sexe;

4.02.2 Date d'embauche ou de mutation;

4.02.3 Classe d'emploi et tout changement permanent de classe d'emploi;

4.02.4 Groupe salarial et taux de salaire applicable, fondé sur l'expérience, comme le prévoit la présente Convention.

4.03 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 avertie lorsque les prestations d'invalidité à long terme d'un(e) salarié(e) prendront fin.

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 d'un (1) membre de l'unité du Bureau d'Affaires ne sera absent en tout temps.

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

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

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, un(e) (1) représentant(e) membre de la Guilde dont le nom sera fourni par écrit à l'Employeur avant le début des négociations.

La Guilde pourra nommer un(e) représentant(e) suppléant(e) à son comité si besoin est.

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 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 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 au plus tard le quinze du mois suivant la retenue.

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

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

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 une (1) personne de son choix pour soumettre à l'Employeur ou à ses représentant(e)s autorisé(e)s, toute question relative à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à toute prétendue violation de la présente Convention.

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

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

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 mécontente, le grief sera réputé avoir été réglé.

7.03.4 Dans les cas de congédiement, suspension ou rétrogradation, le tribunal d'arbitrage sera constitué d'une (1) personne choisie à partir d'une liste ayant fait l'objet d'une entente préalable.

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. 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 Les conditions existant avant le litige ou la mécontente seront maintenues jusqu'à ce que le litige ou la mécontente soient réglés lorsque la mise en application immédiate de la cause d'un tel différend ou d'une telle mécontente pourrait résulter en un préjudice n'étant pas susceptible ou difficile à être compensé par la sentence d'un arbitre pour le(la)(les) salarié(e)s concerné(e)s. Dans les cas de congédiement, le(la) salarié(e) concerné(e) ne sera pas réintégré(e) jusqu'à ce que et à moins que sa réintégration n'ait été ordonnée par une décision prise conformément aux dispositions des présentes.

7.07 Chaque partie paiera la moitié des honoraires et dépenses de l'Arbitre ou du président du tribunal d'arbitrage. La Guilde remboursera à l'Employeur les salaires et autres contributions pour le temps perdu subi par tout(e) membre de la Guilde requis(e) par celle-ci de se présenter à tel arbitrage. Il est entendu que chacune des parties défraiera les salaires, honoraires et/ou dépenses de leurs représentants et témoins respectifs non autrement visés par le présent 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 arbitres désignés.

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

8.02.1 Sauf en cas de faute lourde ou de congédiement causé par le(la) salarié(e) dans le but de recevoir une 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 fautes lourdes comprennent le vol, la violence, les absences sans autorisation et l'insubordination grave.

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

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 l'unité de négociation pour raisons d'ordre économique seront faites dans la classe d'emploi concernée suivant l'ordre inverse d'ancienneté au sein de l'unité de négociation.

8.05.1 Dans l'application de l'Article 8.05, selon les dispositions de l'Article 8.16 et pour les fins d'inclure les salarié(e)s à temps partiel à la liste d'ancienneté de leur unité de négociation respective, les salarié(e)s à temps partiel se verront créditer toutes les heures aux taux de salaire de base effectivement travaillées au sein de leur 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 une (1) autre classification pour laquelle il(elle) est compétent(e) ou pour laquelle il(elle) est qualifié(e) et, dans les deux cas, peut démontrer suffisamment d'aptitudes pour apprendre le travail en-dedans de deux (2) semaines, pourvu que son

ancienneté au sein de l'unité de négociation soit supérieure à celle du (de la) salarié(e) qu'il (elle) déplace.

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 classification et le statut d'emploi desquels il(elle) a été mis(e) à pied, sera rayé(e) de ladite liste.

8.07.1 Au plus tard le cinquième (5^e) 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(ière).

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 d'une mise à pied destinée à réduire le personnel pour des raisons d'ordre économique conformément aux dispositions de l'Article 8.03 ou à cause de l'interruption de la publication, un(e) salarié(e) a droit à une indemnité de cessation d'emploi. Un(e) salarié(e) mis(e) à pied recevra un préavis d'au moins trois (3) semaines en plus de l'indemnité de cessation d'emploi. Les salarié(e)s peuvent choisir d'être rémunéré(e)s plutôt que de travailler pendant la dernière semaine de la période de préavis.

8.12 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.

8.13 La Guilde sera avisée au moins un (1) mois à l'avance de toute possibilité de réduction de personnel pouvant résulter de changements organisationnels.

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

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

8.13.1 Indépendamment de la généralité de l'Article 8.03, aucun(e) salarié(e) régulier(ière) à l'emploi de l'Employeur avant le 16 décembre 1992 ne perdra son emploi pour cause de changements organisationnels.

8.13.2 L'avis prévu à l'Article 8.13 ci-dessus contiendra des renseignements sur le nombre de salarié(e)s pouvant être affecté(e)s dans chaque classe d'emploi.

8.13.3 Le congédiement ou la mise à pied de salarié(e)s dont les emplois ne sont pas protégés aux termes de l'Article 8.13.1 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 lors de mises à pied, déplacements, listes de réembauche, démissions volontaires et salarié(e)s temporaires. Les exigences concernant les avis et discussions seront celles prévues à l'Article 8.13 ci-dessus.

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

8.14 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^e) jour civil ou le quinzième (15^e) 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.

8.15 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.

8.15.1 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.

8.16 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 une cause juste et suffisante, (2) une démission; (3) le refus d'une offre de réembauche à un poste régulier dans la classification à laquelle le(la) salarié(e) appartenait lors de sa mise à

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

Un(e) salarié(e) a le droit d'exercer son ancienneté pour le choix de postes vacants tel que prévu à l'Article 14, pour demander des congés autorisés tel que prévu à l'Article 18.03 et, dans les cas de mises à pied pour déplacer à un autre poste tel que prévu à l'Article 8.06.

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

Sur réception d'un avis de mise à pied et indépendamment des généralités 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 qualifiés ou qu'ils aient une compétence prouvée et qu'ils puissent démontrer, en deux (2) semaines, une aptitude suffisante à apprendre le travail.

Les paragraphes précédents ne s'appliqueront pas aux salarié(e)s qui n'étaient pas membres de l'unité de négociation le 16 décembre 1992. Si ces salarié(e)s reviennent à l'unité de négociation après cette date, le paragraphe précédent s'appliquera à eux (elles) s'ils(elles) quittaient à nouveau l'unité et y revenaient, et ce, en ce qui a trait à l'ancienneté accumulée après la date mentionnée plus haut.

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

8.16.2 Indépendamment de l'alinéa 8.16.1 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 auprès de l'Employeur ajustée pour refléter les heures qui lui sont créditées.

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.

8.17 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.

8.18 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, de statut 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 de base seront les suivants :

GROUPE 1 : Commis au Bureau d'Affaires

	En commençant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans
16 novembre 2014 :	741 \$	781 \$	818 \$	857 \$
16 novembre 2015 :	749 \$	789 \$	826 \$	866 \$
16 novembre 2016 :	760 \$	800 \$	839 \$	879 \$

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 ou une nouvelle classe d'emploi qui en remplace une autre qui existe déjà au sein de l'unité de négociation, il devra en aviser la Guilde par écrit et y inclure le taux de salaire proposé.

Si la Guilde est en désaccord avec ledit taux de salaire, des négociations seront entreprises entre les parties avant que l'une ou l'autre desdites parties ne puisse soumettre le cas à l'arbitrage selon l'Article 7 de la présente Convention collective.

L'arbitre devra utiliser les taux de salaire apparaissant à l'Article 9 comme base de comparaison en vue de déterminer le taux de salaire pour la nouvelle classe d'emploi, tout en prenant en considération les compétences et responsabilités correspondantes. Il est entendu que l'Employeur pourra procéder à l'instauration de la nouvelle classe d'emploi tel que proposé jusqu'à ce qu'une entente n'intervienne ou qu'une décision ne soit rendue.

Si le taux de salaire déterminé, suite aux discussions et/ou à l'arbitrage, est plus élevé que celui établi au départ par l'Employeur, ledit taux sera ajusté rétroactivement à la date de la création de la nouvelle classe d'emploi.

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

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 acquise dans toute autre sphère d'activités comparable. Le titre d'emploi des salarié(e)s et leur expérience seront déterminés au moment de l'embauche, de la mutation ou de la promotion et la Guilde sera avisée conformément aux dispositions de l'Article 4.02.

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.

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.

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

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

10.03 S'il advenait qu'il soit nécessaire de modifier les quarts permanents ou réguliers de façon substantielle, de plus de trois (3) heures du début du quart régulier, l'Employeur consultera la Guilde.

La Guilde et l'Employeur se rencontreront dans les deux (2) semaines de l'avis initial de changement aux horaires permanents ou réguliers pour présenter diverses recommandations et discuter des changements proposés. Aucun changement n'entrera en vigueur pendant cette période de consultation.

10.04 Les salarié(e)s, dont une partie du quart de travail tombe entre 19h et 7h, n'importe quel jour, recevront une prime de quart de nuit conformément aux dispositions de l'Article 9.02 de la présente Convention pour le quart entier. Les primes de quart de nuit ne s'appliquent pas aux heures supplémentaires accomplies avant ou après un quart de jour régulier.

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

10.06 L'horaire des heures d'arrivée et de sortie sera affiché au moins sept (7) jours avant la semaine concernée.

Les horaires sont susceptibles d'être changés afin de parer à une situation d'urgence.

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

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 Des heures supplémentaires seront travaillées au besoin et réparties d'une façon impartiale parmi les salarié(e)s qualifié(e)s pour remplir l'affectation.

Cependant, il est entendu qu'un(e) salarié(e) qui exprime le désir de ne pas effectuer d'heures supplémentaires pourra refuser d'effectuer celles-ci lorsqu'un(e) autre salarié(e) qualifié(e) est d'accord et disponible pour effectuer les tâches sans perturbation.

11.02 Il est convenu qu'aucune prime de temps supplémentaire ne sera versée à un(e) salarié(e) avant que trente-cinq (35) heures n'aient été payées au taux de salaire de base dans toute semaine financière. Cependant, il est entendu que le temps travaillé par un(e) salarié(e) au-delà des heures d'un quart régulier sera rémunéré selon les termes de l'Article 11.03.

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

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

11.04 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.

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

11.05.1 Les heures supplémentaires mentionnées dans le présent Article et dans l'Article 16 seront rémunérées en argent ou en temps équivalent de congé à la discrétion de l'Employeur, telle discrétion devant être exercée de manière juste et équitable, en tenant compte, lorsque c'est possible, de la préférence exprimée par le(la) salarié(e).

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

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

11.05.2 Le taux des heures supplémentaires sera calculé en divisant le salaire hebdomadaire régulier par le nombre d'heures de travail régulier et en multipliant selon le cas par temps et demi ou temps double.

11.06 Un(e) salarié(e) qui accepte de travailler son jour de congé sera dédommagé(e) au taux de temps et demi pour les heures travaillées jusqu'à concurrence de l'équivalent du nombre d'heures d'une journée de travail régulier tel que stipulé à l'Article 10.01, et au taux de temps double pour toutes les heures subséquentement travaillées, avec un minimum d'une (1) journée de salaire ou de congé, en plus de son salaire hebdomadaire.

11.07 Un(e) salarié(e) qui a quitté l'édifice après avoir complété son quart régulier et qui consent à revenir au travail recevra le salaire ou une période de temps de congé équivalente au

taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées et ce, pour au moins quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire. Le temps rémunéré comprendra celui consacré au déplacement aller et retour du (de la) salarié(e) de l'endroit où il(elle) a été rejoint(e).

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

DÉPENSES

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

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.

FONCTIONS

13.01 Aucun membre de l'unité de négociation, autre que les salarié(e)s affecté(e)s à la classe d'emploi de Commis au Bureau d'Affaires, ne seront affectés régulièrement lors de leur 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.

13.02 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, tou(te)s les salarié(e)s pourront également se voir assigner diverses tâches requises par les opérations du service.

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 Lorsqu'il est impossible d'obtenir l'autorisation de la direction, un(e) salarié(e) qui, de sa propre initiative, remplit les fonctions d'une classe d'emploi mieux rémunérée pour deux (2) heures ou plus, recevra le taux de salaire de cette classe d'emploi mieux rémunérée au taux immédiatement supérieur à celui de sa classe d'emploi actuelle et ce pour au moins un quart entier.

13.03.3 Si un(e) salarié(e) est affecté(e) pendant un quart complet, aux fonctions d'un poste qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, le(la) salarié(e) et l'Employeur s'entendront à l'avance sur une prime.

Il est entendu qu'un(e) salarié(e) aura droit à la présence d'un représentant ou d'un officier de la Guilde pour discuter de cette prime lorsque ledit (ladite) salarié(e) est assigné(e) à effectuer, pendant plus d'un quart complet, les fonctions d'un poste qui est exclu de l'unité de

négociation. Il est entendu qu'en aucune circonstance le(la salarié(e) ne recevra moins que son taux de salaire régulier.

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

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 de l'unité de négociation se fonderont sur la compétence et l'efficacité. À compétence et efficacité égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

14.02 Lorsqu'un(e) salarié(e) à l'intérieur de l'unité de négociation quitte son emploi auprès de l'Employeur, est promu(e) ou muté(e) à l'intérieur de l'unité de négociation ou devient un(e) salarié(e) exclu(e) par suite de promotion ou d'entente, la position préalablement occupée par ce(cette) salarié(e) sera considérée comme vacante.

14.02.1 Lorsque l'Employeur doit combler une vacance à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur affichera la vacance ou le poste sur les tableaux d'affichage de l'Employeur qui sont sous la compétence de la Guilde et en fournira des copies à la Guilde.

14.02.2 Tout(e) salarié(e) de n'importe laquelle des unités de négociation pourra, dans les sept (7) jours suivant l'affichage, poser sa candidature par écrit pour la vacance ou le poste devant être comblé.

L'Employeur avisera tou(te)s les salarié(e)s postulant(e)s qui n'ont pas été choisi(e)s en disant pourquoi ils(elles) ne l'ont pas été, et en offrant des suggestions qui pourront rendre une candidature future digne d'être retenue.

14.02.3 L'Employeur pourra considérer les candidatures soumises par la Guilde au nom de tout(e) candidat(e) à un poste.

14.03 Un(e) salarié(e) muté(e) sera considéré(e) à l'essai pour la période la plus longue entre les premiers quatre-vingt-dix (90) jours civils ou les premiers trente (30) quarts travaillés.

Le rendement du(de la) salarié(e) sera discuté avec lui(elle) vers la moitié de la période d'essai. Le(la) salarié(e) et la Guilde seront avisés par écrit des résultats de la discussion et de toute révision subséquente. Ces salarié(e)s seront visé(e)s par toutes les conditions de la présente Convention collective pendant leur période d'essai.

Durant cette période d'essai, l'Employeur pourra retourner le (la) salarié(e) à son ancien poste dans son ancienne classification ou un(e) salarié(e) muté(e) pourra choisir de retourner à son ancien poste dans son ancienne classification sans pénalité ni préjudice.

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

Durant cette période d'essai, l'Employeur pourra retourner le (la) salarié(e) à son ancien poste dans son ancienne classe d'emploi ou le(la) salarié(e) pourra choisir de revenir à son ancien poste dans son ancienne classe d'emploi sans pénalité ni préjudice.

14.05 Il est entendu que si un(e) salarié(e) est réaffecté(e) à son ancien poste au sein de son ancienne classe d'emploi, ou choisit de retourner à son ancien poste au sein de son ancienne classe d'emploi, tou(te)s les salarié(e)s muté(e)s ou promu(e)s par suite de cette vacance ou de ce poste devront réintégrer leur ancien poste au sein de leur ancienne classe d'emploi ou, dans le cas de nouveaux(nouvelles) salarié(e)s, il pourra s'avérer nécessaire de les mettre à pied.

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

14.06.1 Aucune des procédures décrites au présent Article n'empêchera l'Employeur d'affecter temporairement un membre du personnel à 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.

14.07 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.

14.07.1 Ce(cette) salarié(e) temporairement muté(e) à un autre poste au sein de l'unité de négociation recevra au moins son taux de salaire normal sans perte d'avantages. Ces conditions s'appliqueront aussi à une mutation temporaire qui ne devra pas excéder soixante (60) jours civils consécutifs sauf par entente mutuelle. Si ces mutations étaient effectuées vers des postes dans des classe d'emplois où le salaire est plus élevé, pour une période d'un quart complet ou plus, le(la) salarié(e) muté(e) recevra le taux de salaire de cette classe d'emploi mieux rémunérée pour le niveau suivant celui de son propre taux dans sa classe d'emploi actuelle et ce, pour un minimum d'un quart complet.

Les salarié(e)s de n'importe quelle unité de négociation peuvent poser leur candidature pour des postes ou vacances qui ont été affichés dans d'autres services de Montreal Gazette.

L'Employeur avisera tou(te)s les salarié(e)s-postulant(e)s qui n'auront pas été choisi(e)s.

Tout(e) salarié(e)-postulant(e) n'ayant pas été choisi(e) désirant connaître les raisons du refus de sa candidature et désirant des suggestions pour rendre sa candidature future digne d'être retenue pour étude pourra demander, par écrit, une entrevue auprès du Service des ressources humaines.

L'Employeur fera tous les efforts pour rencontrer le(la) salarié(e) dès que possible.

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

14.08.1 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 À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES

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 selon un taux horaire équivalant au salaire hebdomadaire prévu pour leur classe d'emploi et leur expérience.

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

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

15.03.3 Lorsque la main-d'œuvre est réduite en deçà des normes établies, pour cause de vacances, congés spéciaux, invalidité ou congé de maladie, pour plus d'une (1) semaine de travail, et que cette situation crée une augmentation plus que normale de la charge de travail, la charge de travail sera distribuée objectivement parmi les salarié(e)s restant(e)s et, si le volume de travail demeure excessif, l'Employeur pourra embaucher de l'aide temporaire en quantité suffisante pour effectuer le travail excédentaire.

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

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-vingt pour cent (80 %) du taux le moins élevé de la classe d'emploi dans laquelle ils (elles) travaillent. Toutefois, il est entendu que les remplacements de vacances seront d'abord offerts aux salarié(e)s à temps partiel disponibles.

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 %), à l'exclusion des réductions d'heures d'heures 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, l'Employeur donnera à la Guilde et au(à la) salarié(e) visé(e) un avis écrit de trente (30) jours.

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.

15.06 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.

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

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

Les salarié(e)s à temps partiel recevront une paye de vacance selon le tableau des pourcentages explicité à l'Article 17.03 Vacances. L'Employeur continuera sa pratique d'octroyer des congés sans solde non payés aux salarié(e)s à temps partiel pour fins de vacances.

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

15.08 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 sociaux actuellement reçus par les salarié(e)s à temps plein, et ce sur la même base, sauf dans le cas des exceptions qui suivent :

1. 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 pour cent (60 %) du salaire d'une journée pour le jour férié reconnu en plus de son salaire pour les jours travaillés.)
2. 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 prévues pour la semaine du premier jour de leur maladie, alors que leur rémunération, par la suite, sera calculée sur

la moyenne de leur salaire régulier pour chaque semaine des quatre (4) semaines qui précèdent immédiatement leur premier jour d'absence.

3. Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas visé(e)s par les dispositions de l'Article 16.05.

15.08.1 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 en vertu de cette section seront effectués sur une base mensuelle et un(e) salarié(e) qui devient admissible sera couvert(e) au début du mois suivant.

15.09 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 :

15.09.1 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.

15.09.2 Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 16.02 et 16.05.

15.09.3 Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 21 sauf pour les cas de congés de maternité.

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

15.11 Les salarié(e)s à temps partiel ou temporaires peuvent être embauchés pour moins d'un (1) quart complet mais pour un minimum de quatre (4) heures.

15.12 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.

Si les deux jours étaient observés au sein du service, les salarié(e)s feront leur choix parmi ces deux jours par ordre d'ancienneté.

Soixante (60) jours avant le congé férié, les deux (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 Bureau d'Affaires le jour qui précède ou qui suit immédiatement le congé férié, les salarié(e)s de l'unité de négociation du Bureau d'Affaires célébreront alors le(s) congé(s) férié(s) la journée où 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 16 ou en tant que jours de congés personnels payés tel que définis à l'Article 16.06.

16.02 Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s travaillant la semaine civile au cours de laquelle tombe un jour férié reconnu ne coïncidant pas avec leur jour de congé régulier seront rémunéré(e)s pour le jour férié reconnu au taux de leur salaire de base normal.

Un(e) salarié(e) régulier(ière) à temps plein dont le jour de congé régulier tombe un jour férié reconnu, ou un jour chômé comme tel, 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 salaire de base majoré de 100 % pour toutes les heures travaillées, avec un minimum d'une journée de salaire ou de congé équivalent au taux de temps supplémentaire.

Ce temps équivalent de congé sera en sus du paiement exigible aux termes de l'Article 16.02.

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.

Pour les équipes de soir, le jour férié sera observé le soir précédant le congé férié.

16.04 Dans le cas où un jour férié reconnu ne tombe pas sur un jour de congé d'un(e) salarié(e) régulier(ière), la semaine de travail comprendra un quart de moins que la semaine normale de travail, et un quart additionnel travaillé, à l'exclusion du jour férié reconnu, sera payé selon les conditions régissant les heures supplémentaires dans la présente Convention.

16.05 En plus des jours fériés susmentionnés, chaque salarié(e) régulier(ière) a droit à trois (3) jours de congé payés au taux de salaire de base devant être pris au cours de l'année de vacances, à une date fixée par entente mutuelle.

16.05.1 Dans la première année civile durant laquelle un(e) salarié(e) régulier(ière) est embauché(e), il(elle) aura droit à un (1) tel jour de congé payé pour chaque période de quatre (4) mois travaillés ou partie de telle période.

16.01 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^{er} mai de chaque année civile, et qui sont toujours sur la liste de paie au 1^{er} novembre suivant, auront droit à cinq (5) jours de congé au taux de salaire de base à être pris pendant la période de vacances de l'année en question au(x) moment(s) fixé(s) par entente mutuelle.

Les salarié(e)s à temps partiel figurant sur la liste de paie le 1^{er} mai et qui y sont toujours le 1^{er} novembre auront droit au prorata de leurs journées de congé hivernal et ce, selon les heures réellement travaillées pendant les douze (12) mois précédents.

VACANCES

17.01 Tou(te)s les salarié(e)s réguliers à temps plein et, sous réserve de l'Article 15.06, tous les salarié(e)s à temps partiel visé(e)s par la présente Convention ayant complété une pleine année de service au 1^{er} mai de toute année, accumuleront les jours de vacances payées suivants :

Années de service	VACANCES
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(ière)s à temps plein et, sous réserve de l'Article 15.06, les salarié(e)s à temps partiel ayant moins d'une (1) année de service régulier continu en date du 1^{er} 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(ière) à temps plein, et sous réserve de 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 8.17, toute(s) semaine(s) de vacances restante(s) plus un pourcentage du revenu brut gagné par le (la) salarié(e) depuis le début de l'année de vacances en cours pour le calcul des vacances seront payés comme suit :

<u>Durée de service continu</u>	<u>%</u>
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%

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.

Aucune déduction ne sera effectuée sur les jours de vacances dues à un(e) salarié(e) si celui-ci (celle-ci) est absent(e) pour une période allant jusqu'à six (6) mois par suite de maladie ou d'accident donnant droit à une indemnisation.

17.05 La paie des vacances sera versée 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 paye de vacances sur une base de prorata.

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

17.08 Chaque salarié(e) qui a complété une année de service mais moins de douze (12) années de service aura le droit de prendre jusqu'à concurrence de deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 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 listes de choix de vacances seront affichées le ou avant le 1er avril de chaque année dans chaque sous-service.

En cas de conflits entre les choix de vacances à l'intérieur d'un sous-service, l'ancienneté au sein de l'unité de négociation prévaudra pour toutes les demandes soumises avant le 15 avril.

Le 20 avril, les listes de vacances confirmées seront affichées. Aucun(e) salarié(e) ne sera tenu(e) de demander sa période de vacances avant une date limite quelconque, à la condition que ce (cette) salarié(e) soit disposé(e) à renoncer à ses droits d'ancienneté.

17.10 Les vacances demandées pendant la période du 1er au 15 mai et du 15 septembre au 30 avril seront octroyées comme suit en tenant compte de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation et des besoins de l'Employeur :

1. Les salarié(e)s ayant droit à une troisième (3^e) semaine de vacances auront priorité de choix sur ceux qui ont droit à une quatrième (4^e) semaine de vacances; et
2. Les salarié(e)s ayant droit à une quatrième (4^e) semaine de vacances auront priorité de choix sur ceux qui ont droit à une cinquième (5^e) semaine de vacances; et
3. Les salarié(e)s ayant droit à une cinquième (5^e) semaine de vacances auront priorité de choix sur ceux qui ont droit à une sixième (6^e) semaine de vacances.

17.11 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.

17.12 Les salarié(e)s embauché(e)s pour remplacer des salarié(e)s en vacances, ou les salarié(e)s muté(e)s pour remplacer des salarié(e)s en vacances dans d'autres classes d'emploi dans l'unité de négociation, recevront au moins quatre-vingt 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 The 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 salarié(es) attendent de se prévaloir de tels congés.

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 21.05. Ces demandes ne seront pas refusées sans motif valable.

18.05 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 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 À l'exception de ce qui est prévu à l'Article 5 (Affaires de la Guilde) et ailleurs dans le présent Article, les demandes de congés autorisés devront être présentées par écrit au moins un (1) mois avant la date du début du congé.

18.10 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 à son poste. À défaut d'un tel avis, le(la) salarié(e) sera réputé(e) avoir démissionné volontairement de ses fonctions.

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

18.12 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(ière) 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(ière)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.

18.13 L'Employeur paiera à un(e) salarié(e) régulier(ière) qui sert de juré ou de témoin dans une cause où il(elle) n'est pas une partie intéressée, la différence entre l'allocation de juré ou de témoin et la paie régulière au taux de 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.

GRÈVE ET LOCK-OUT

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

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

19.02 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.

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

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

SANTÉ ET SÉCURITÉ

20.01 Un Comité de santé et de sécurité considérera les conditions de santé, de sécurité et de travail dans les unités sous la compétence de la Guilde. Ce Comité sera formé d'un maximum d'un (1) membre désigné par la Guilde pour chacune des unités et d'un nombre similaire de représentants désignés par l'Employeur

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

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

20.02 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 de l'unité de négociation, qui 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 20.01 seront mises en œuvre par l'Employeur.

20.03 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 en tout temps.

20.04 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.

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

AVANTAGES SOCIAUX

21.01 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, modifiant toute partie de l'Article 21 intitulé Avantages sociaux ou les dispositions concernant les congés de maternité ou les congés parentaux mentionnés à l'Article 21, 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.

21.02 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 d'assurance collective et qui choisissent de prendre leur retraite à l'âge normal de la retraite stipulé dans le Régime de retraite de l'Employeur ou ultérieurement, même s'ils ne sont pas nécessairement membres du Régime de retraite, recevront des prestations du régime collectif d'assurance maladie (frais médicaux majeurs et 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 de groupe 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.

21.03 CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX : Un congé de maternité et/ou congé parental sera accordé jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) semaines.

21.03.1 Dès la troisième (3^e) semaine d'un congé de maternité, l'Employeur paiera à la salariée, des prestations supplémentaires pour les prochaines quinze (15) semaines afin de combler la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale et quatre-vingt quinze pour cent (95 %) des gains assurables de la salariée.

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

- 1) avoir été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins un (1) an avant le début de ce congé;
- 2) avoir fait une demande au Régime québécois d'assurance parentale et y être admissible;
- 3) si possible, donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines de préavis avant de prendre un tel congé;
- 4) retourner au travail au plus tard soixante-dix (70) semaines suivant le début d'un tel congé et demeurer à l'emploi de 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.

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

21.04 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.

24.04.1 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.

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

21.05 Un(e) salarié(e) a droit à jusqu'à dix (10) jours de congé autorisé par année sans salaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de ses enfants lorsque sa présence est requise par suite de circonstances imprévisibles ou incontrôlables. Il(elle) doit avoir pris toutes les mesures raisonnables en son pouvoir pour assumer ces obligations autrement et limiter la durée de ce congé. Le(la) salarié(e) doit aviser l'Employeur de son absence dès que possible.

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

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 médical, 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.

21.07 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 de salaire de base pour une période maximale de vingt-six (26) semaines, pourvu que la période d'invalidité soit couverte simultanément par la CSST. Le(la) salarié(e) est obligé(e) d'en rembourser une partie, en remettant à l'Employeur les prestations qu'il(elle) a reçues de la CSST pour la période des vingt-six (26) semaines correspondantes d'invalidité. Le total des prestations versées à un(e) salarié(e) en vertu du présent Article ainsi que quelque'autres sommes provenant de toute forme d'aide gouvernementale ou autres ne devra

en aucun cas être supérieur au salaire que le(la) salarié(e) recevrait normalement selon l'échelle des salaires apparaissant à l'Article 9.01 de la présente Convention.

DIVERS

22.01 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.

22.02 DROITS DE LA DIRECTION: La Guilde reconnaît qu'en autant que cela n'entre pas en conflit avec les conditions de la présente Convention collective, il relève de l'Employeur de :

22.02.1 maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

22.02.2 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.

22.03 L'Employeur reconnaît le droit pour les salarié(e)s d'entreprendre des activités n'entrant pas directement en conflit avec leurs tâches et responsabilités en tant que salarié(e)s ou directement en compétition avec les affaires de l'Employeur. La preuve de tel conflit ou compétition incombera à l'Employeur.

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

23.01 Les salarié(e)s mis(es) à pied pour réduire le personnel pour raisons d'économie selon les conditions de l'Article 8.03, par suite de la vente, de la fusion ou de l'arrêt de la publication selon l'Article 8.10 et 8.11, par suite de changements organisationnels selon l'Article 8.13, 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 période de quatre (4) mois de service, 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 les cas des salarié(e)s à temps partiel, l'indemnité sera calculée selon la moyenne du salaire hebdomadaire de base payé au(à la) salarié(e) au cours des 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. Le(la) salarié(e) bénéficiera de modalités de paiement raisonnables à sa demande.

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

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

RECYCLAGE

24.01 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 salariés au sein de l'unité de négociation visée 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 visé(e)s par la présente Convention collective qui désirent acquérir les compétences requises par de nouveaux procédés ou équipements. Si seulement une partie du personnel d'un sous-service doit être recyclé, le recyclage sera tout d'abord donné par ordre d'ancienneté en débutant avec les salarié(e)s affecté(e)s 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.

24.02 L'Employeur déterminera toutes les dispositions d'un programme de recyclage et en surveillera l'application. L'Employeur rencontrera la Guilde lorsque jugé nécessaire afin d'évaluer les résultats de ces programmes et de discuter de tous problèmes qui auraient pu survenir.

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, selon la complexité du programme de recyclage et avant qu'une évaluation du succès du programme soit faite.

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

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

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

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

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

25.01 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 deux (2) salarié(e)s représentant la Guilde sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention collective.

25.02 Ce comité se réunira, pour de telles consultations, durant les heures de travail 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

26.01 La présente convention prend effet le 16 novembre 2014 et expire 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.

26.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur ou la Guilde peut entreprendre des négociations visant à établir la nouvelle convention qui entrera en vigueur le 16 juin 2014. Les conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que les négociations, y compris la conciliation, soient terminées légalement.

THE MONTREAL GAZETTE, UNE DIVISION DE POSTMEDIA NETWORKS INC.

Robert Pruden
Lucinda Chodan
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

Objet : Avantages sociaux offerts par l'Employeur – soins des yeux

Il est entendu qu'à compter de la date de la ratification de la présente Convention collective, le coût des lunettes, lentilles et de l'ajustement des lunettes prescrites, y compris les lentilles cornéennes sera remboursé jusqu'à concurrence d'un maximum global de 300 \$ par personne par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

LETTRE D'ENTENTE

Objet : 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

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^{er} 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^{er} 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
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 pro-rata 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.

**LETTRE D'ENTENTE
SALARIÉ(E)S À TEMPS PARTIEL**

La présente lettre s'applique aux salarié(e)s qui sont muté(e)s d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel, sans interruption de service, et pour lesquels il existe un engagement continu de travailler un minimum de 21 heures ou plus par semaine.

Si les heures de ces salarié(e)s devaient être réduites de façon permanente à moins de 21 heures par semaine, ces salarié(e)s seront visé(e)s par les dispositions de l'Article 8.

Il est entendu que la présente disposition sera en vigueur pour les salarié(e)s muté(e)s d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel pendant la durée de la présente Convention collective.