

16 novembre 2014 – 15 novembre 2017

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

et

**LA GUILDE DES EMPLOYÉS DE JOURNAUX DE MONTRÉAL,
SCA/CWA SECTION LOCALE 30111 (C.T.C., F.A.T.-C.O.I.)
LA GUILDE DES EMPLOYÉS DE JOURNAUX**

Unités de la Rédaction et du service interne des ventes du journal

ARTICLE		PAGE
1	Préambule	3
2	Champ d'application	3
3	Compétence	3
4	Sécurité syndicale de la Guilde	5
5	Affaires de la Guilde	6
6	Prélèvement des cotisations syndicales	7
7	Règlement des griefs	7
8	Sécurité d'emploi	9
9	Salaires	13
10	Heures de travail	16
11	Heures supplémentaires	17
12	Dépenses	18
13	Fonctions	19
14	Promotions et mutations	20
15	Salarié(e)s à temps partiel et salarié(e)s temporaires	22
16	Jours fériés	24
17	Vacances	26
18	Congés autorisés	29
19	Intégrité du (de la) salarié(e)	30
20	Preuve d'authenticité et divulgation	31
21	Autres organes d'information	32
22	Grève et lock-out	33
23	Santé et sécurité	33
24	Avantages sociaux	34
25	Divers	36
26	Indemnité de cessation d'emploi	36
27	Recyclage	37
28	Comité de relations de travail	38
29	Durée et renouvellement	38

LETTRES D'ENTENTE

Article 25.02	39
Prime de signature	40
Vacances et vacances accumulées	40
Prime de signature	40
Langue des négociations	41
Transfert de compétence	41
Avantages sociaux de l'Employeur --Soins des yeux	41
Avantages pour les salarié(e)s à temps partiel	42
Photographes	42
Salarié(e)s à temps partiel	42
Vacances – Service de la rédaction	42
Horaire des vacances	43
Arrangements alternatifs de travail	45

UNITÉS DE NÉGOCIATION – RÉDACTION ET SERVICE INTERNE DES VENTES DU JOURNAL

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 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 dans chacune des unités de négociation suivantes:

2.02 Tou(te)s les salarié(e)s du service de la Rédaction, salarié(e)s au sens du Code du travail, qui sont visé(e)s par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main d'œuvre le 22 décembre 1977, (Dossier# AM-1000-8640) excluant ainsi les personnes désignées par l'Employeur jusqu'à un total de quinze (15) exclusions.

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

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

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

2.03 Tou(te)s les salarié(e)s du Service interne des ventes du journal, salarié(e)s au sens du Code du travail, qui sont visé(e)s par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main d'œuvre le 26 mai 1981 (Dossier# AM-1000-8647).

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 des unités de négociation visées par la présente Convention collective. Il est entendu que, pour la durée de la présente Convention collective, le travail présentement effectué par ces salarié(e)s ne sera assigné qu'aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective. Le travail résultant de l'implantation de toute nouvelle technologie, méthode ou procédé introduit dans les unités, constituant une évolution du travail normalement ou actuellement accompli par les salarié(e)s des unités, sera assigné aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective.

Indépendamment des dispositions des autres articles de la présente Convention, qui pourraient être interprétés de façon contraire, il est entendu que rien dans la présente Convention collective ne peut empêcher l'Employeur d'affecter des membres de l'unité de négociation de la Rédaction à effectuer du travail touchant les ordinateurs et/ou les systèmes relevant de la compétence de l'unité de négociation du service de traitement des données, ou d'affecter des

salarié(e)s de l'unité de négociation des services de l'information à effectuer des tâches sous la compétence de la présente Convention.

Les salarié(e)s affectés aux ordinateurs et/ou aux systèmes dans la présente unité de négociations pourront être affectés à du travail connexe sur les ordinateurs et/ou les systèmes d'autres emplacements au sein de l'entreprise. Si ce travail est ensuite retiré de l'unité de négociation, le retrait de ce travail ne violera aucune disposition de la présente Convention collective.

3.02 Indépendamment des dispositions de l'Article 3.01, l'Employeur peut, de la façon suivante, utiliser des pigistes au service de la Rédaction :

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

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

3.02.2 L'Employeur n'adoptera pas comme pratique de compter sur des pigistes dans des situations où l'embauche de salarié(e)s régulier(ère)s à temps plein s'avèrerait pratique.

- 1) L'Employeur peut utiliser l'équivalent de jusqu'à douze pour cent (12 %) de la masse salariale des salarié(e)s de la Rédaction visé(e)s par la présente Convention pour paiement à des pigistes.
- 2) La rémunération versée aux salarié(e)s de la Rédaction est composée du total des salaires, heures supplémentaires, avantages sociaux et autres contributions.
- 3) Les paiements de pigistes versés à des salarié(e)s régulier(ère)s sont exclus des calculs ci-dessus mentionnés.
- 4) N'est pas considéré comme matériel à la pige les dépêches et photographies fournies par les agences de presse, le matériel syndiqué et les résultats de sondages.
- 5) Le matériel promotionnel, le matériel publicitaire et le matériel du Journal-en-Classe, de même que les contributions non rémunérées, ainsi que celles des membres de la direction sont exclus des calculs ci-dessus mentionnés.
- 6) Si l'allocation annuelle de douze pour cent (12 %) ci-dessus mentionnée devait être dépassée, l'Employeur créera, affichera et comblera un(de) nouveau(x) poste(s) dans les six (6) mois pour l'équivalent de la somme excédant le montant établi et/ou réduira son allocation pour pigistes d'une somme équivalente pour les douze (12) mois suivant l'application des calculs précédemment mentionnés.
- 7) Dans l'éventualité de mises à pied au service de la Rédaction, l'allocation pour pigistes de l'Employeur ne sera pas plus élevée que le montant des douze (12) mois

précédant la mise à pied et ne dépassera pas ce pourcentage tant et aussi longtemps que des salarié(e)s demeureront sur la liste de réembauche de la Rédaction.

- 8) Dans l'éventualité d'une grève ou lock-out des salarié(e)s de l'unité de négociation de la Rédaction, l'allocation pour pigistes de l'Employeur ne devra pas excéder la moyenne des deux (2) années précédant l'expiration de la présente Convention
- 9) L'Employeur mettra à la disposition de la Guilde un rapport mensuel de la fréquence des affectations de pigistes utilisés au cours du mois précédent, incluant le montant total payé à ces pigistes. L'Employeur remettra également à la Guilde deux pour cent (2 %) du total des sommes payées pour des pigistes pour la même période.

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 dans n'importe quel service de Montreal Gazette.

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

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 des unités de négociation, devront, à la date d'embauche ou de mutation, devenir et demeurer membres en règle, comme condition d'emploi.

4.01.3 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(i) Nom, adresse et sexe;

4.02.2(ii) Date d'embauche ou de mutation;

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

4.02.4(iv) Le groupe salarial et le 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 avisée de la cessation des primes d'invalidité à long terme versées à tout(e) salarié(e).

AFFAIRES DE LA GUILDE

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

5.01.1 Les membres élus ou nommés au comité exécutif de la Guilde des Employés de Journaux de Montréal pourront bénéficier de congés sans solde pour assister aux réunions régulières du comité exécutif. Des congés sans solde afin d'assister à d'autres affaires de la Guilde seront autorisés par l'Employeur. Ces congés sans solde devront être demandés au moins cinq (5) jours à l'avance à moins que des circonstances ne rendent cet avis impossible.

Dans tous les cas, pas plus d'un (1) membre du Service interne des ventes du journal et trois (3) membres de la Rédaction ne seront absents en tout temps.

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

5.02 L'Employeur consent à fournir et à maintenir un tableau d'affichage pour les avis officiels de la Guilde et à l'usage exclusif de la Guilde devant être installé en des endroits convenant aux deux (2) parties :

- Un tableau d'affichage au service de la Rédaction, un dans l'un des bureaux de zone et un au Service interne des ventes du journal

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, cinq (5) représentant(e)s, membres de la Guilde, dont les noms seront fournis par écrit à l'Employeur avant le début des négociations.

La Guilde pourra nommer un(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

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

6.02 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.

6.03 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

6.04 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.

6.05 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 trois (3) personnes de son choix, incluant au maximum deux (2) salarié(e)s, pour soumettre à l'Employeur ou à ses représentant(e)s autorisé(e)s, toute question relative à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à toute prétendue violation de la présente Convention.

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, l'Arbitre sera choisi à partir d'une liste ayant fait l'objet d'une entente préalable.

7.03.5 Dans les cas de congédiement ou suspension, la Guilde aura le droit de procéder immédiatement à la sélection d'un Arbitre afin d'obtenir un arbitrage immédiat. 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 arbitrageable, 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 différend ou la mécontente seront maintenues jusqu'à ce que le différend ou la mécontente ne soit réglé(e), lorsque la mise en application immédiate de la cause d'un tel litige 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) en question ne sera pas réembauché(e) tant et aussi longtemps que cette réembauche n'aura pas été ordonnée par la décision prévue aux présentes.

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

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

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

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

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

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

8.01.2 Un(e) salarié(e) aura le droit d'être accompagné(e) d'un(e) délégué(e) de la Guilde ou d'un(e) autre officier de la Guilde lors de toute discussion avec l'Employeur impliquant une mesure disciplinaire ou la possibilité d'une suspension ou d'un congédiement.

L'Employeur avisera le(la) salarié(e) de ce droit avant de débiter la rencontre. Les raisons motivant une mesure disciplinaire, une suspension ou un congédiement seront confirmées au (à) la) salarié(e) et à la Guilde par écrit.

8.02 Sauf en cas de faute lourde, deux (2) semaines de préavis seront données en cas de congédiement. Ce préavis sera donné par écrit à la Guilde et au(à la) salarié(e) et contiendra les raisons du congédiement. Pendant la période de préavis, la Guilde pourra faire des représentations au nom du(de la) salarié(e) auprès de l'Employeur.

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

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

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

8.03 Des mises à pied destinées à réduire le personnel pour des raisons d'ordre économique, par opposition à des congédiements pour cause juste et suffisante, peuvent être effectuées.

L'Employeur convient de tout mettre en œuvre pour éviter les mises à pied et d'effectuer la réduction de personnel nécessaire par le biais de départs naturels.

8.04 La Guilde sera avisée des mises à pied au moins cinq (5) semaines à l'avance. Au cours des deux (2) premières semaines suivant le préavis, l'Employeur consultera la Guilde pour trouver un moyen d'éviter ou d'alléger ces mises à pied.

Aucun avis de mise à pied ne sera envoyé aux salarié(e)s pendant ces discussions.

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

8.05.1 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 à temps partiel effectivement travaillées au sein de telle unité de négociation.

8.06 Dans un délai d'une (1) semaine de la réception d'un avis de mise à pied, un(e) salarié(e) ainsi affecté(e) peut choisir d'entrer dans une (1) autre classe d'emploi dans laquelle il(elle) est qualifié(e), pourvu que son ancienneté soit plus grande que celle de l'employé(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 classe d'emploi 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(ère).

Dans le cas où de telles mises à pied surviendraient au service de la Rédaction, le travail des salarié(e)s mis(es) à pied ne sera pas affecté à des pigistes ou effectué par eux.

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 26.

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

8.12 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 résultant de changements organisationnels.

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

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

8.13.1 Indépendamment de la généralité de l'alinéa 8.03 du présent Article, aucun(e) salarié(e) régulier(ière) à l'emploi de l'Employeur avant le 1er juillet 1984 ne perdra son emploi en raison de changements organisationnels.

8.13.2 L'avis prévu à l'alinéa 8.13 contiendra des renseignements sur le nombre de salarié(e)s pouvant être affecté(e)s dans chaque classification.

8.13.3 Le congédiement ou la mise à pied de salarié(e)s dont les emplois ne sont pas protégés selon les dispositions de l'alinéa 8.13.1 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 concernant les mises à pied, déplacements, listes de réembauche, démissions volontaires, salarié(e)s temporaires et pigistes. Les exigences concernant les avis et discussions seront celles prévues à l'alinéa 8.13 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 à l'alinéa 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 cause juste et suffisante,
- (2) une démission;
- (3) le refus d'une offre de réembauche à un poste régulier dans la classe d'emploi à laquelle le (la) salarié(e) appartenait lors de sa mise à pied en vertu des dispositions de l'Article 8.07; ou
- (4) une mise à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.

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

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

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

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

SALAIRES

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

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

9.01.2 Indépendamment de l'Article 9.01, il est entendu et convenu par les parties que dans les cas de promotion à une classification supérieure, les salarié(e)s au service de l'Employeur au 1er juillet 1987 peuvent voir leurs augmentations salariales discrétionnaires individuelles au mérite ajustées de façon à ce que le (la) salarié(e) reçoive au moins le salaire hebdomadaire minimal correspondant à sa 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.

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

RÉDACTION

GROUPE 1: Rédacteur(trice) adjoint(e) de l'information locale, Rédacteur(trice) de la page des commentaires, Producteur(trice) exécutif(ve) adjoint(e) (imprimés, Web, mobile, tablette)

16 novembre 2014 : 1567 \$

16 novembre 2015 : 1582 \$

16 novembre 2016 : 1606 \$

GROUPE 2: Rédacteur(trice) départemental(e) adjoint(e), Éditorialiste, Chef du bureau de Québec, Caricaturiste-éditorialiste, Rédacteur(trice) littéraire, Chef de pupitre – éditions de secteurs, Photographe en chef

16 novembre 2014 : 1507 \$

16 novembre 2015 : 1522 \$

16 novembre 2016 : 1545 \$

GROUPE 3 : Chroniqueur(se)

16 novembre 2014 : 1490 \$

16 novembre 2015 : 1505 \$

16 novembre 2016 : 1527 \$

GROUPE 4 : Réviseur(euse) de texte, Critique, Rédacteur(trice) en ligne, Producteur(trice)/téléphones intelligents, Producteur(trice)/tablettes

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
16 nov. 2014 :	955 \$	1030 \$	1114 \$	1216 \$	1317 \$	1455 \$
16 nov. 2015 :	965 \$	1041 \$	1125 \$	1228 \$	1330 \$	1470 \$
16 nov. 2016 :	979 \$	1056 \$	1142 \$	1247 \$	1350 \$	1492 \$

GROUPE 5 : Artiste, Photographe, Journaliste, Coordonnateur(trice) aux services techniques II

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
16 nov. 2014 :	883 \$	977 \$	1054 \$	1153 \$	1255 \$	1401 \$
16 nov. 2015 :	892 \$	986 \$	1065 \$	1165 \$	1268 \$	1415 \$
16 nov. 2016 :	905 \$	1001 \$	1081 \$	1182 \$	1287 \$	1436 \$

GROUPE 6: Coordonnateur(trice) aux services techniques I

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans
16 nov. 2014 :	971 \$	1042 \$	1114 \$	1198 \$
16 nov. 2015 :	980 \$	1053 \$	1125 \$	1210 \$
16 nov. 2016 :	995 \$	1069 \$	1142 \$	1228 \$

GROUPE 7: Rédacteur(trice) agate

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans
16 nov. 2014 :	714 \$	807 \$	840 \$	903 \$	935 \$
16 nov. 2015 :	721 \$	815 \$	849 \$	912 \$	945 \$
16 nov. 2016 :	732 \$	827 \$	861 \$	926 \$	959 \$

SERVICE INTERNE DES VENTES DU JOURNAL

GRUPE 1: Superviseur(se)

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans
16 nov. 2014 :	1113 \$	1199 \$	1272 \$
16 nov. 2015 :	1124 \$	1211 \$	1284 \$
16 nov. 2016 :	1141 \$	1229 \$	1304 \$

GRUPE 2: Superviseur(se)-adjoint(e)

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans
16 nov. 2014 :	825 \$	894 \$	964 \$	1043 \$
16 nov. 2015 :	833 \$	903 \$	973 \$	1054 \$
16 nov. 2016 :	846 \$	916 \$	988 \$	1070 \$

GRUPE 3: Analyste aux données financières

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans
16 nov. 2014 :	769 \$	835 \$	872 \$	934 \$	969 \$
16 nov. 2015 :	776 \$	844 \$	880 \$	944 \$	978 \$
16 nov. 2016 :	788 \$	856 \$	894 \$	958 \$	993 \$

GRUPE 4: Commis – Service interne des ventes du journal

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans
16 nov. 2014 :	707 \$	736 \$	769 \$	805 \$
16 nov. 2015 :	714 \$	744 \$	776 \$	813 \$
16 nov. 2016 :	725 \$	755 \$	788 \$	825 \$

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 L'Employeur établira un taux de salaire pour chacun des nouveaux postes créés qui relèvent de la compétence de la Guilde mais si la Guilde n'est pas d'accord avec ces taux de salaire, les parties discuteront pour établir un taux de salaire acceptable.

Si elles ne réussissent pas à s'entendre, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la question à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'Article 7 de la présente Convention. Si le salaire de base convenu est supérieur au salaire de base établi originellement par l'Employeur, il sera rétroactif à la date de création du nouveau poste.

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

9.05 Pour les fins de l'application de l'Article 9.01 « expérience » comprend tout travail comparable effectué pour un quotidien et l'Employeur prendra en considération l'expérience dans tout travail comparable dans l'industrie des médias. Le titre d'emploi des salarié(e)s et leur

expérience seront déterminés au moment de l'embauche, de la mutation ou de la promotion et la Guilde sera avisée conformément aux dispositions de l'Article 4.02.

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.

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 de la classe d'emploi de journaliste au service des sports et de la classe d'emploi de critique au service des arts et spectacles peuvent être affecté(e)s à un quart fractionné (division des heures de leurs quarts de travail) pour satisfaire aux exigences de leurs tâches et les salarié(e)s ainsi affecté(e)s à un quart fractionné recevront une prime de quart fractionné conformément aux dispositions de l'Article 9.02 de la présente Convention. Tous les efforts seront faits pour éviter les quarts fractionnés.

10.03 Les salarié(e)s se verront accorder deux (2) jours de congé consécutifs, lorsque cela s'avèrera praticable. Tous ces jours de congé consécutifs seront répartis de la manière la plus uniforme et impartiale possible.

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

10.05 Quand une partie quelconque du quart auquel des salarié(e)s ont été assigné(e)s tombe entre 19 h et 7 h, n'importe quel jour, les salarié(e)s en question recevront une prime de quart de nuit conformément aux dispositions de l'Article 9.02 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.

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

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

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 de façon aussi équitable que possible parmi tou(te)s les salarié(e)s qualifié(e)s pour effectuer le travail.

Cependant, il est entendu qu'un(e) salarié(e) peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'un(e) autre salarié(e) qualifié(e) est d'accord et disponible pour effectuer le travail sans perturbation.

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

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

11.03.1 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 fixer le temps de congé à être pris dans les deux (2) semaines subséquentes ou rémunérer le (la) salarié(e) en argent pour les heures travaillées.

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

11.04 Les chroniqueur(se)s s'acquittant des tâches normales de leur fonction sont exclus(es) de toutes les dispositions concernant les heures supplémentaires.

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

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

11.07 Un(e) salarié(e) qui accepte de travailler son jour de congé recevra, pour les sept (7) premières heures travaillées, une compensation égale au taux de temps et demi en argent ou en période de congé équivalente et une compensation égale au taux de temps double pour toutes les heures travaillées subséquemment, avec un minimum d'une (1) journée de salaire ou de congé en plus de son salaire hebdomadaire.

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

11.09 Un(e) employé(e) affecté(e) aux ordinateurs/systèmes et devant être «sur appel» sera équipé(e) d'un téléphone cellulaire pour la période où il(elle) doit être «sur appel» et recevra 30 \$ pour chaque jour où il(elle) est ainsi «sur appel» et ce, qu'il(elle) reçoive des appels ou non. Cette prime sera payée en plus de toute autre rémunération à laquelle un(e) salarié(e) pourrait avoir droit en vertu de l'Article 11.07 et 11.08.

DÉPENSES

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

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

12.02 Les photographes doivent fournir leur propre véhicule lorsqu'ils(elles) sont au service de l'Employeur et l'Employeur remboursera ces photographes par une allocation de sept cent cinquante (750 \$) dollars par mois.

L'Employeur remboursera aux photographes le coût d'un système de sécurité installé sur leur véhicule et/ou cinquante pour cent (50 %) des augmentations du coût de leur prime d'assurances résultant de vandalisme à leur véhicule alors qu'ils(elles) sont au service de l'Employeur.

L'allocation mentionnée plus haut est basée sur une formule qui calcule le coût de l'essence régulière sans plomb au coût total de 0,86 \$ le litre. La partie de l'essence de cette formule sera réévaluée deux fois l'an (la semaine précédant le 1^{er} janvier et celle précédant le 1^{er} juillet de chaque année) en vérifiant au hasard quatre (4) postes d'essence de la région montréalaise et en en faisant la moyenne.

L'allocation automobile sera ajustée pour les périodes suivantes au tarif de 1,74 \$ par mois pour chaque 0,01 \$ d'augmentation ou de baisse du prix d'un litre d'essence, mais l'allocation automobile minimale payée pour la durée de la présente Convention collective sera de sept cent cinquante dollars (750 \$) par mois. Le tarif de base pour les calculs passera de 725 \$ à 750 \$ le 1^{er} janvier 2015.

L'Employeur remboursera aux photographes le coût d'un système de sécurité installé sur leur véhicule.

12.03 Les autres salarié(e)s non visé(e)s par l'Article 12.02 auront le droit de refuser d'utiliser leur propre véhicule lorsqu'ils(elles) sont en service. Les salarié(e)s autorisé(e)s à utiliser leur véhicule lorsqu'ils(elles) sont en service seront remboursé(e)s pour cet usage au taux de quarante-neuf (0,49 \$) cents le kilomètre.

Le tarif de ce remboursement au kilomètre sera ajusté deux (2) fois l'an tel qu'indiqué à l'Article 12.02, au moyen de la même formule, et en multipliant le taux de l'allocation automobile nouvellement établie par douze (12) mois et en divisant le résultat par 20 000 kilomètres. Le nouveau remboursement au kilomètre ainsi déterminé sera ajusté au 0,01 \$ le kilomètre le plus près.

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

FONCTIONS

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

Cependant, les journalistes qui prennent des vidéos et les réviseurs qui écrivent occasionnellement pour le mobile seront une exception au texte concernant les fonctions.

Il est entendu que les postes du Groupe 4 du Service interne des ventes du journal pourraient avoir à effectuer d'autres fonctions du Groupe 4 à l'intérieur du même quart.

13.02 Tout(e) salarié(e) qui est affecté(e) à ou qui accomplit avec l'autorisation de la direction toutes ou la majorité des fonctions d'une classe d'emploi mieux rémunérée au sein de l'unité de négociation et qui assume ces fonctions pendant deux (2) heures ou plus sera payé(e) au taux de salaire de la 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 prime en fonction des responsabilités inhérentes à une classe d'emploi mieux rémunérée.

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

Il est entendu qu'un(e) salarié(e) aura droit à la présence d'un(e) représentant(e) ou d'un officier de la Guilde pour discuter de ces primes lorsque ledit (ladite) salarié(e) est affecté(e) à effectuer, pendant plus d'un quart complet, les fonctions d'un poste qui est exclu des unités de négociation.

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 aux fonctions de son poste.

PROMOTIONS ET MUTATIONS

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

À compétence et efficacité égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Employeur avisera tou(te)s les salarié(e)s postulant(e)s n'ayant 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.

14.03 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.

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

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

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

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

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

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

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

14.07 Un(e) salarié(e) muté(e) à un autre poste au sein de l'unité de négociation recevra au moins son taux de salaire normal sans perte d'avantages. Ces conditions s'appliqueront aussi à une mutation temporaire qui ne devra pas excéder soixante (60) jours civils consécutifs sauf par entente mutuelle.

14.07.1 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 comme mesure disciplinaire.

SALARIÉ(E)S TEMPORAIRES ET À TEMPS PARTIEL

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

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

Les heures des salarié(e)s à temps partiel seront distribuées de façon juste et équitable.

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

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

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

(3) pour remplacer lors d'un congé autorisé ou une absence pour cause de maladie ou d'invalidité.

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

15.03.2 Si l'emploi d'un(e) salarié(e) temporaire devait être prolongée au-delà de six (6) mois, ce (cette) salarié(e) aurait alors droit à tous les avantages dont bénéficient présentement les salarié(e)s à temps plein et, sur la même base, sujet aux dispositions de l'Article 15.07 et 15.08.

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

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

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

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

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

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.

15.05 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.

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

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

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

15.07 Les salarié(e)s à temps partiel qui travaillent ou sont payés pour une moyenne de vingt (20) heures ou plus par semaine, selon l'éventualité la plus élevée, et qui le font pour une période de trois (3) mois consécutifs, seront régi(e)s par toutes les conditions de la présente Convention et indépendamment de la généralité de ce qui précède, auront droit à tous les avantages actuellement reçus par les salarié(e)s à temps plein, et ce sur la même base, sauf dans le cas des exceptions qui suivent :

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 (60) pour cent 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 à l'horaire pour la semaine du premier jour de leur maladie; par la suite, la compensation sera calculée comme une moyenne de leur salaire régulier pour chacune des quatre (4) semaines précédant immédiatement leur premier jour d'absence.
3. Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas visé(e)s par les dispositions de l'Article 16.07.

15.07.1 Ces salarié(e)s à temps partiel qui répondent aux exigences mentionnées à l'alinéa 15.07 ci-dessus seront régi(e)s par les dispositions de l'alinéa 15.07 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 du présent alinéa seront effectués sur une base mensuelle et un(e) salarié(e) qui devient admissible sera couvert(e) au début du mois suivant.

15.08 Les salarié(e)s à temps partiel autres que ceux dont il est question à l'alinéa 15.07 du présent Article seront régi(e)s par toutes les dispositions de la présente Convention avec les exceptions qui suivent :

15.08.1 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.

15.08.2 Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 16.03 et 16.07.

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

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

Article 15.10 Les salarié(e)s à temps partiel ou temporaire peuvent être embauché(e)s pour moins d'un quart complet mais pour un minimum de quatre (4) heures.

JOURS FÉRIÉS

16.01 15.01 Les jours fériés reconnus, ou les jours chômés comme tels sont les suivants :

- Jour de l'An

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

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

Soixante (60) jours avant le congé férié, les deux (2) parties se rencontreront pour discuter et s'entendre sur quels jours (le lendemain de Noël ou le 1 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.

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

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

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

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

16.04 Un(e) salarié(e) qui accepte de travailler un jour férié reconnu sera payé(e) au taux de base majoré de 100 % pour toutes les heures travaillées, avec un minimum d'une journée de salaire ou de congé équivalent au taux de temps supplémentaire. Ces paiements seront 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.

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

16.06 Lorsque l'un des quelconques jours fériés reconnus coïncide avec un jour de congé régulier d'un(e) salarié(e), la semaine de travail comprendra un quart de moins que la semaine de travail normale tel que stipulé à l'Article 10.01 de la présente Convention.

Il est entendu que le travail accompli lors d'un tel jour férié sera rémunéré tel que prévu à l'Article 16.04 et que le travail accompli lors du sixième et/ou septième quart de la même semaine sera rémunéré tel que prévu à l'Article 11.07 de la présente Convention.

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

16.07.1 Dans la première année civile qu'un(e) employé(e) régulier(ère) est embauché(e), il(elle) aura droit à un (1) tel jour de congé payé pour chaque période de quatre (4) mois travaillés ou partie de telle période.

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

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

VACANCES

17.01 Tou(te)s les salarié(e)s réguliers à temps plein et, sous réserve de l'Article 15.05, tous les salarié(e)s à temps partiel visé(e)s par la présente Convention ayant complété une pleine année de service au 1^{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(ère)s à temps plein et, sous réserve de l'Article 15.05, les salarié(e)s à temps partiel ayant moins d'une (1) année de service régulier continu en date du 1^{er} mai d'une quelconque année auront droit à des vacances proportionnellement au temps travaillé avant cette date, comme suit :

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

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

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

17.03 Lorsqu'un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein et, selon l'Article 15.05 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 à laquelle (auxquelles) il (elle) avait droit plus un pourcentage du revenu brut gagné par le (la) salarié(e) depuis le début de la période de référence en cours pour le calcul des vacances seront payés comme suit:

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

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.

La période de vacances à laquelle un(e) salarié(e) a droit ne sera pas réduite si ce (cette) salarié(e) est absent(e) pour une période allant jusqu'à six (6) mois par suite de maladie ou d'accident indemnisable.

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

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

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

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

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

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

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

17.09 Les listes de choix de vacances seront affichées le ou avant le 15 mars de chaque année et ce, pour l'année entière de vacances à venir.

En cas de conflits entre les choix de vacances, l'ancienneté prévaudra au sein de chaque groupe applicable pour toutes les demandes soumises avant le 10 avril. Le 30 avril, les listes de vacances confirmées seront affichées.

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

17.10 Les vacances demandées pendant la période du 15 septembre au 30 avril seront octroyées comme suit:

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

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

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

En cas de conflits entre les choix de vacances en ce qui a trait au présent alinéa l'ancienneté prévaudra.

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-vingts pour cent (80 %) du salaire minimum de cette classe d'emploi. Les salarié(e)s muté(e)s ne seront en aucun cas rémunéré(e)s à un taux moindre que leur taux de salaire courant au sein de leur présente classe d'emploi.

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

CONGÉS AUTORISÉS

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

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

18.03 Les salarié(e)s ayant complété six (6) ans de service auprès de l'Employeur se verront accorder jusqu'à douze (12) mois de congé sans solde pour poursuivre leurs études ou pour des fins relatives à leur travail, n'entrant pas en conflit avec leurs fonctions à Montreal Gazette. Les congés prévus au présent alinéa seront demandés par écrit au moins trois (3) mois à l'avance.

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

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

18.05 Au chapitre des congés autorisés, et tel que prévu par le présent Article, il est entendu que pas plus d'un(e) (1) salarié(e) de l'unité de négociation ne sera absent(e) en tout temps.

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

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

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

Pas plus de deux (2) tels congés ne seront accordés à la fois sauf tel que prévu à l'Article concernant les Affaires de la Guilde et ailleurs dans le présent Article.

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

18.12 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(ère) jusqu'à concurrence de trois (3) jours de paie au taux de salaire de base lui sera remboursé. De plus, les salarié(e)s réguliers(ère)s ont droit à deux (2) jours de congé payé pour assister aux funérailles d'un grand-parent. Ces congés seront pris en jours consécutifs de travail et la date des funérailles devra faire partie de la période d'absence. Sur demande, les salarié(e)s ont aussi droit à deux (2) jours de congé autorisé non payé à cette occasion.

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

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

INTÉGRITÉ DU (DE LA) SALARIÉ(E)

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

19.02 L'Employeur ne fera aucun changement et/ou coupure dans les articles ou photographies soumis, qui pourraient changer le sens dudit matériel, sans auparavant consulter le (la) salarié(e). Si l'Employeur détermine que des changements ou des coupures doivent être faits et que l'auteur ou le photographe n'est pas d'accord ou n'est pas disponible pour consultation après que tous les efforts raisonnables ont été faits pour le (la) rejoindre, le nom du (de la) salarié(e) comme auteur(e) ou source devra être enlevé avant la publication du matériel.

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

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

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

19.04 L'Employeur ne publiera pas de lettres de critique envers des salarié(e)s qui seraient factuellement inexactes.

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

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

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

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

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

Le Comité émettra un communiqué après chaque réunion.

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

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

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

PREUVE D'AUTHENTICITÉ ET DIVULGATION

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

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

20.03 L'Employeur informera le (la) salarié(e) impliqué(e) et la Guilde de toute démarche faite auprès de l'Employeur pour la remise, la divulgation ou l'authentification de tout matériel mentionné à l'Article 20.01.

20.04 Si l'on engage des poursuites judiciaires contre un(e) salarié(e) par suite de son refus de rendre, de divulguer ou d'établir l'authenticité de tel matériel, l'Employeur assumera toutes les dépenses autorisées encourues par le (la) salarié(e), dépenses comprenant les frais et honoraires du conseiller juridique choisi par l'Employeur. L'Employeur dédommagera en outre ce (cette) salarié(e) de toutes les pertes d'argent subies, notamment (mais sans s'y limiter) des amendes, dommages ou pertes de salaire, pourvu que ce(tte) dernier(ère) n'ait pas sciemment falsifié du matériel destiné à la publication.

20.05 Nulle personne ne perdra son statut de salarié(e) par suite de l'exercice des droits que lui confère l'Article 20.01, pourvu qu'elle n'ait pas sciemment falsifié du matériel destiné à la publication.

20.06 Les parties à la présente Convention conviennent que les lecteurs ont le droit de connaître la source des renseignements publiés dans produits d'information appartenant à l'Employeur.

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

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

AUTRES ORGANES D'INFORMATION

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

20.02 Un(e) salarié(e) demandera la permission avant de s'occuper de toute activité de diffusion reliée à son champ d'activité précis à Montreal Gazette. Lorsque la permission lui est accordée, il(elle) déploiera tous les efforts pour s'assurer qu'il (elle) est identifié(e) comme étant un(e) salarié(e) de Montreal Gazette.

21.03 Les salarié(e)s temporaires ou à temps partiel peuvent vendre du matériel rédactionnel à d'autres organes de nouvelles ou d'information pourvu que le matériel en question ait d'abord été offert à Montreal Gazette et refusé. S'il le lui est demandé, le(la) salarié(e) doit aussi fournir une couverture du sujet pour Montreal Gazette, soit sur son temps de travail ou aux tarifs normalement offerts par l'Employeur aux pigistes.

Les salarié(e)s à temps plein peuvent, à l'occasion et avec l'autorisation écrite de l'Employeur, vendre du matériel rédactionnel tel que mentionné plus haut. Toutefois, ce matériel ne peut en aucun cas être vendu à des organes d'information qui sont des concurrents importants de Montreal Gazette pour son auditoire de base ou ses revenus, ou ceux de sa compagnie-mère.

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

GRÈVE ET LOCK-OUT

22.01 La Guilde réserve à ses membres le droit de refuser d'effectuer tout travail en provenance ou destiné à tout employeur ou à toute 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 d'un média d'information.

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.

22.02 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.

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

22.04 L'Employeur n'imposera aucune mesure disciplinaire à un(e) salarié(e) qui refuse de franchir une ligne de piquetage légale lorsqu'il (elle) est en fonction, à l'extérieur. Ce(tte) salarié(e) avisera l'Employeur dès que possible. L'employeur pourra s'assurer de l'accomplissement d'un tel travail.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

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

23.02 A sa demande, sera fournie au Comité de santé et sécurité toute l'information pertinente lorsque des changements d'équipement, de matériaux ou de lieux de travail sont prévus au sein des unités de négociation et pourraient avoir un effet sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salarié(e)s sous sa compétence. Les recommandations soumises par le comité selon l'Article 23.01 seront mises en œuvre par l'Employeur.

23.03 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.

23.04 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.

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

AVANTAGES SOCIAUX

24.01 Il est convenu que le programme actuel de prestations d'assurances collectives de l'Employeur, en vigueur pour l'unité de négociation au moment de la signature de la présente Convention collective, ne sera pas réduit pour la durée de ladite Convention. Si une mesure législative gouvernementale était adoptée au cours de la durée de la présente Convention collective, touchant le programme d'assurances collectives tel que mentionné à l'Article 24 (Avantages sociaux) ou les dispositions concernant les congés de maternité ou parentaux définis à l'Article 24.04, 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.

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

Les salarié(e)s régulier(ère)s qui adhèrent au Régime 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 collective durant au moins cinq (5) ans.

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

24.03 Un congé de maternité et/ou congé parental sera accordé jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) semaines.

24.03.1 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 d'assurance-emploi et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) des gains de la salariée assurables par la Commission d'assurance-emploi.

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

- (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 d'assurance-emploi et y être admissible;
- (3)** Si possible, donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines de préavis avant de prendre un tel congé;
- (4)** Retourner au travail au plus tard soixante-dix (70) semaines suivant le début d'un tel congé et demeurer à l'emploi de The Gazette pour un minimum de six (6) mois suivant le retour.

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

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

24.04 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.

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

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.

24.05 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, ou de la santé de son(sa) conjoint(e), de son père, sa mère, un frère, une sœur, un grand-parent dans des cas où sa présence est requise par suite de circonstances imprévisibles ou incontrôlables. Il(elle) doit avoir pris toutes les mesures raisonnables en son pouvoir pour assumer ces obligations autrement et limiter la durée de ce congé. Le(la) salarié(e) doit aviser l'Employeur de son absence dès que possible.

24.06 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.

DIVERS

25.01 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.

25.02 Sauf tel que stipulé à l'Article 18.14, les salarié(e)s seront libres de prendre part à des activités à l'extérieur des heures de travail en autant que ces activités n'entrent pas en conflit flagrant avec leurs devoirs et responsabilités en tant que salarié(e)s de l'Employeur, ou ne font pas concurrence aux affaires de l'Employeur.

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

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

26.01 Les salarié(e)s régulier(ère)s mis(e)s à pied pour réduire le personnel pour raisons d'économie selon les conditions de l'Article 8.03, ou par suite de la vente, de la fusion ou de l'arrêt de la publication selon l'Article 8.10 et 8.11, ou par suite de changements organisationnels selon l'Article 8.13, 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 telle période, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines de salaire. L'indemnité de cessation d'emploi sera calculée en fonction du salaire de base hebdomadaire le plus élevé payé au (à la) salarié(e) au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant immédiatement le congédiement ou la mise à pied. Dans le cas des salariés à temps partiel, l'indemnité de cessation d'emploi sera calculée comme la moyenne du salaire hebdomadaire de base payé au (à la) salarié(e) pendant les cinquante-deux (52) semaines précédant immédiatement le congédiement ou la mise à pied.

Si un(e) salarié(e) est réembauché(e) après avoir reçu une indemnité de cessation d'emploi et avant l'expiration du nombre de semaines couvertes par cette indemnité, la portion non gagnée de l'indemnité sera remboursable à l'Employeur.

Des modalités de paiement raisonnables lui seront offertes.

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

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

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

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

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

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

27.04 Si un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein demande à suivre un cours ou à assister à un colloque en étroite relation avec les fonctions qu'il(elle) occupe actuellement ou avec son plan

de carrière et ce, avec l'approbation préalable de la direction, l'Employeur paiera cent pour cent (100 %) des coûts, payables au moment de l'inscription si le programme doit être complété en une session de jours consécutifs.

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

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

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

28.01 Reconnaissant que des consultations sur l'application de la présente Convention collective et sur d'autres sujets d'intérêt commun peuvent promouvoir des relations harmonieuses et constructives entre les parties à la présente Convention, un Comité de relations de travail composé de deux (2) représentant(e)s de l'Employeur et de deux (2) représentant(e)s de la Guilde sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention collective.

28.02 Ce comité se réunira, pour de telles consultations, durant les heures de travail et dans les dix (10) jours de la demande présentée par l'une ou l'autre des parties, mais pas plus d'une (1) fois par mois à moins d'entente mutuelle entre les parties. Un ordre du jour sera présenté dans les deux (2) jours suivant une telle requête par la partie demandant la tenue de la réunion et les seuls sujets pouvant être discutés lors de la rencontre seront ceux inscrits audit ordre du jour. Il est entendu que les représentants de chacune des parties pourront demander à des personnes-ressources de prendre part aux réunions.

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

29.01 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.

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

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
ARTICLE 25.02

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

- (a) L'intégrité du service professionnel offert au public;
- (b) La capacité apparente d'un(e) journaliste à rapporter ou rédiger les nouvelles de façon juste et sans les effets de pressions externes;
- (c) La réputation d'objectivité ou d'indépendance du (de la) journaliste ou de Montreal Gazette;

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

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

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

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

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

Les questions mentionnées aux quatre (4) premiers paragraphes de même qu'aux sous-paragraphes (a), (b) et (c) de la présente lettre d'entente ne sont pas sujets à la procédure ordinaire de règlement de griefs. Cependant, les sanctions pouvant résulter de ces questions sont sujettes à la procédure de griefs. Toute communication écrite de la part de l'Arbitre de conflits d'intérêt à l'intention des deux (2) parties pourra alors être invoquée devant l'Arbitre de griefs, lors de telles procédures de griefs.

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

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

**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
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

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

AVANTAGES SOCIAUX FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR – SOINS DES YEUX

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

LETTRE D'ENTENTE

TRANSFERT DE COMPÉTENCE

Il est entendu que tout transfert de travail, d'équipement et/ou de procédé, en tout ou en partie, à l'extérieur de la salle de composition et/ou de la compétence de l'unité de négociations de la salle de composition et résultant d'une entente avec cette unité de négociation, sera exclu de l'Article 3 (Compétence) de la présente Convention collective. Ainsi, il est convenu que l'Employeur pourra assigner ce travail sans contrevenir aux dispositions de l'Article 3 de la présente Convention collective et libre de toute réclamation en matière de compétence.

Toutefois, il est aussi entendu que tant que des terminaux de pagination sont en usage dans d'autres services de Montreal Gazette, le travail effectué sur ces terminaux ne comprendra pas le genre de travail traditionnellement effectué par les salarié(e)s de la Rédaction.

**LETTRE D'ENTENTE
AVANTAGES SOCIAUX POUR LES SALARIÉ(E)S À TEMPS PARTIEL**

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

**LETTRE D'ENTENTE
PHOTOGRAPHES**

Il est convenu qu'aucun photographe régulier à temps plein membre du personnel au moment de la ratification de la présente Convention ne sera mis à pied pendant la durée de la convention collective par suite de l'application du deuxième paragraphe de l'Article 13.01.

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

La présente lettre s'applique aux salarié(e)s suivant(e)s qui ont été mutés du statut de salarié à temps plein à celui de salarié à temps partiel sans interruption de service, et envers lesquels il existe un engagement continu de leur fournir du travail pour au moins 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 deviendront régi(e)s par les dispositions de l'Article 8.

Il est entendu que ce même texte sera en vigueur pour les salarié(e)s mutés du statut de salarié à temps plein à celui de salarié à temps partiel pendant la durée de la présente Convention.

Michelle Lalonde
Cheryl Cornacchia
Katherine Wilton
Susan Semanak
Kathryn Greenaway
Patricia Wright
Patricia Crowe

Angie Cianflone
Dana Couture
Rosie Libasci

**LETTRE D'ENTENTE
VACANCES POUR LES SALARIÉ(E)S À TEMPS PARTIEL DE LA RÉDACTION**

Les parties consentent à ce que les salarié(e)s du service de la Rédaction sur la liste de paye à la date de ratification de la présente Convention collective et qui sont soit des salarié(e)s à temps partiel ou qui passent du statut de salarié(e) à temps plein à celui de salarié(e) à temps partiel

pendant la durée de la présente Convention auront droit à des vacances payées selon les dispositions de l'Article 17.

Dario Ayala
Monique Beaudin
Ron Carroll
Cheryl Cornacchia
Patricia Crowe
Steve Faguy
Kathryn Greenaway
Michelle Lalonde
Catherine Solyom
Katherine Wilton
Patricia Wright

LETTRE D'ENTENTE

ARRANGEMENTS ALTERNATIFS DE TRAVAIL

Les parties conviennent et reconnaissent que dans l'application de l'Article 8.16, toutes les heures d'arrangements alternatifs de travail non travaillées jusqu'au 1^{er} mai 2007 seront considérées avoir été travaillées et seront calculées dans l'élaboration de l'ancienneté et des dates de service auprès de l'Employeur de même que les heures effectivement travaillées.

Toutefois, à compter du 1^{er} mai 2007, seuls les heures effectivement travaillées et les congés payés seront pris en considération dans le calcul de l'ancienneté et des dates de service auprès de l'Employeur et ce, selon les disposition de la présente Convention collective.

La présente entente est sans préjudice à l'une ou l'autre des parties et ne sera pas considérée comme un précédent.

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE DES VACANCES

Les parties aux présentes consentent à ce qu'en cas de conflit dans le choix des vacances entre des salarié(e)s qui n'ont jamais eu d'arrangements alternatifs de travail et d'autres salarié(e)s qui en auraient eu, et lorsque les deux ont des niveaux semblables d'ancienneté, l'Employeur fera tout en œuvre pour satisfaire toutes les demandes.