

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  
SECTION LOCALE 30111, S.C.A./C.W.A. (C.T.C. - F.A.T.-C.O.I.)**

**SERVICE DU TRAITEMENT DES DONNÉES**

<b>ARTICLE</b>	<b>PAGE</b>
1 Préambule	3
2 Champ d'application	3
3 Compétence	3
4 Sécurité syndicale de la Guilde	4
5 Affaires de la Guilde	5
6 Prélèvement des cotisations syndicales	6
7 Règlement des griefs	7
8 Sécurité d'emploi	8
9 Salaires	12
10 Heures de travail	14
11 Heures supplémentaires	14
12 Dépenses	16
13 Promotions et mutations	16
14 Salarié(e)s à temps partiel et salarié(e)s temporaires	18
15 Jours fériés	20
16 Vacances	22
17 Congés autorisés	24
18 Grève et lockout	25
19 Santé et sécurité	26
20 Avantages sociaux	26
21 Divers	29
22 Changements technologiques	29
23 Indemnité de cessation d'emploi	29
24 Recyclage	30
25 Comité de relations de travail	31
26 Durée et renouvellement	31

**LETTRES D'ENTENTE**

Prime de signature	32
Vacances et vacances accumulées	32
Langue des négociations	33
Salarié(e)s à temps partiel	34
Réorganisation du service/Changements technologiques	34

## **SERVICE DU TRAITEMENT DES DONNÉES**

**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, La Guilde des Employés de Journaux/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 décrit(e)s à l'Article 2.

## **CHAMP D'APPLICATION**

**2.01** La présente Convention s'applique à tou(te)s les salarié(e)s du Service du traitement des données qui sont des salarié(e)s au sens du Code du travail et qui sont visé(e)s par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la main-d'œuvre le 31 janvier 1989 et amendé les 27 avril 1989 et 12 novembre 1998 (Dossiers # AM9806S017 et AM8812S096).

## **COMPÉTENCE**

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

**3.02** Il est convenu que, pour la durée de la présente Convention collective, le travail présentement accompli par tel(le)s salarié(e)s sera assigné aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective.

Cependant, il est entendu que la pratique actuelle d'assigner occasionnellement, à d'autres personnes exclues de l'unité de négociation, des tâches normalement accomplies par les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective, dans l'intérêt de servir plus efficacement les besoins de production de l'Employeur, peut continuer à condition qu'un tel travail n'ait pas pour intention ou résultat de faire perdre leur emploi aux salarié(e)s ou d'éliminer l'unité de négociation.

De plus, et indépendamment des dispositions d'autres articles qui pourraient être interprétées à l'effet contraire, il est entendu que rien dans la présente Convention collective n'empêchera l'Employeur d'assigner des employé(e)s membres de la présente unité de négociation à du travail relié aux ordinateurs et/ou systèmes informatiques relevant de la compétence de l'unité de négociation de la Rédaction ou d'assigner des membres de la division informatique/systèmes de la Rédaction à du travail relevant de la compétence de la présente Convention.

**3.03** Le travail résultant de l'application de toute nouvelle technologie, méthode ou procédure introduite dans l'unité qui constitue une évolution du travail normalement ou actuellement accompli par les salarié(e)s de l'unité, sera assigné aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective, pourvu qu'une telle affectation n'entrave pas l'efficacité des opérations et demeure dans le champ de l'accréditation ci-dessus mentionnée.

S'il advenait que l'application de changements technologiques crée une situation où l'Employeur désirerait ajouter ou retrancher des fonctions de travail de la compétence de la Guilde tel que défini par le présent Article 3, les parties conviennent de se rencontrer promptement pour en arriver à une entente pour résoudre le problème, incluant, si nécessaire, un amendement à l'Article 3.

**3.04** L'Employeur avisera la Guilde par écrit, au moins trois (3) mois à l'avance de tout changement technologique envisagé tel que défini plus haut et susceptible d'affecter de manière substantielle le travail effectué par les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective. L'Employeur consent à rencontrer la Guilde dans les dix (10) jours suivant un tel avis afin de discuter des méthodes de formation, de possibles mises à pied le cas échéant et/ou de tous problèmes pouvant découler de tel changement.

**3.05** Si l'Employeur crée un nouveau service ou une nouvelle division du journal sur l'emplacement actuel de Montreal Gazette à la suite d'une nouvelle publication ou d'une édition d'après-midi, du soir ou d'une autre édition de sa publication courante, la Guilde des Employés de Journaux de Montréal se verra conférer compétence sur le travail normal et habituel de ce nouveau service ou de cette nouvelle division du journal si le genre de travail effectué dans ce nouveau service ou cette nouvelle division est similaire au genre de travail présentement effectué par les membres de la Guilde de l'unité du Service du traitement des données.

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

**3.06** Si l'Employeur décidait de transférer de façon permanente du travail décrit plus à l'extérieur de l'unité de négociation et si ce transfert se soldait par la mise à pied de salarié(e)s, il est entendu que les dispositions des alinéas 8.12 et 8.13 de la présente Convention collective et de la Lettre d'entente : Réorganisation du service/Changements technologiques entreraient en vigueur.

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

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

**4.01.1** Les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention qui sont devenu(e)s membres de la Guilde avant la signature de la présente Convention ou qui devaient devenir membres d'après les dispositions de la Convention qui prend fin, devront, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle.

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

**4.01.3** La Guilde donnera à l'Employeur un préavis écrit de deux (2) semaines à l'effet que le statut de membre de la Guilde d'un(e) salarié(e) s'apprête à être suspendu.

**4.02** L'Employeur accepte de fournir par écrit à la Guilde les renseignements suivants sur tou(te)s les salarié(e)s nouvellement embauché(e)s ou sur les salarié(e)s muté(e)s sous la compétence de la Guilde ou d'une classe d'emploi à une autre :

**4.02.1** Nom, adresse et sexe;

**4.02.2** Date d'embauche ou de mutation;

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

**4.02.4** 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. Il est cependant entendu que ces rencontres seront fixées à des moments mutuellement acceptables et en considérant d'abord les besoins de la production.

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

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

Dans tous les cas, pas plus d'un (1) membre de l'unité du Service du traitement des données ne sera absent en tout temps

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

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

**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 un endroit convenant aux deux (2) parties.

**5.03** Aucun membre de la Guilde ne pourra faire l'objet de discrimination ou de mesures disciplinaires en raison de son statut de membre du syndicat. Aucun(e) représentant(e) de la Guilde ne pourra faire l'objet de discrimination ou de mesures disciplinaires de la part de l'Employeur parce qu'il (elle) accomplit les tâches requises par la Guilde des Employés de Journaux de Montréal pour l'exécution de toute affaire légitime du Syndicat ne constituant pas une violation de la présente Convention.

**5.04** L'Employeur reconnaîtra comme comité de négociation en vue de la négociation d'une nouvelle Convention collective, un(e) (1) représentant(e) membre de la Guilde dont le nom sera fourni par écrit à l'Employeur avant le début des négociations.

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

S'ils (elles) sont salarié(e)s de l'Employeur, ces représentant(e)s continueront à recevoir leur salaire régulier avec déductions et avantages sociaux habituels de la part de l'Employeur lorsqu'ils(elles) devront s'absenter du travail pour participer à des réunions de négociation telles que déterminées par les parties, ou lors de la conciliation. Toutefois, il est entendu que ces salaires et toutes autres contributions seront remboursés à l'Employeur par la Guilde.

#### **PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES**

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

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

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

#### **CESSION**

et

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

Je cède par les présentes à la Guilde des Employés de Journaux de Montréal et j'autorise Montreal Gazette, une division de Postmedia Network Inc., à prélever chaque semaine sur la paie que j'ai gagnée ou que je gagnerai à son service, un montant équivalent à toutes les cotisations syndicales dont je suis redevable à la Guilde, tel que certifié par le trésorier de la Guilde des Employés de Journaux de Montréal SCA/CWA Canada, Section locale 30111, pour chaque mois civil suivant la date de la présente cession. De plus, je donne l'autorisation et l'ordre à l'Employeur de remettre le montant ainsi prélevé à la Guilde des Employés de Journaux de Montréal au plus tard le quinze du mois suivant la retenue.

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

Numéro du (de la) salarié(e)  
Service

Signature du (de la) salarié(e)  
Date

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

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

## **RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**7.01** L'Employeur reconnaît la Guilde comme seul agent négociateur pour les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention.

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

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

**7.03** Les rencontres relatives aux griefs entre l'Employeur et les représentant(e)s de la Guilde se feront, si possible, pendant les heures de travail. Les efforts pour régler les griefs seront effectués autant que possible, de la façon suivante :

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

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

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

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

**7.03.4** Dans les cas de congédiement, suspension ou rétrogradation, 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 arbitrabile, pourra être soumise à un arbitrage final et obligatoire.

**7.05** En aucun cas le tribunal d'arbitrage n'aura le pouvoir de modifier ou d'amender la présente Convention de quelque façon que ce soit.

**7.06** Les conditions existant avant le litige ou la mécontente seront maintenues jusqu'à ce que la décision soit prise de la façon explicitée plus haut lorsque la mise en application immédiate de la cause d'un tel différend ou d'une telle mécontente pourrait résulter en un préjudice n'étant pas susceptible ou difficile à être compensé par la sentence d'un arbitre pour le(la)(les) salarié(e)s concerné(e)s.

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

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



**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** Lorsque des mises à pied pour réduire le personnel doivent être effectuées, l'Employeur déterminera dans quelles classes d'emploi ces réductions devront être faites et le(la) salarié(e) possédant le moins d'ancienneté dans cette classe d'emploi recevra au moins trois (3) semaines de préavis ou l'équivalent en salaire, en plus de tous autres avantages auxquels il(elle) a droit selon les conditions de la Convention collective. Ce préavis, ou l'indemnité en tenant lieu, est distinct et s'ajoute à l'indemnité de départ payable en vertu de l'Article 25.

Cependant, il est entendu que la somme du préavis, ou de l'indemnité en tenant lieu, et de l'indemnité de départ seront considérées comme Préavis de licenciement pour les besoins de toutes législations gouvernementales, mais qu'elles équivaldront au moins aux conditions de telles législations.

**8.05.1** Dans l'application de l'Article 8.05, et pour les fins d'inclure les salarié(e) à temps partiel à la liste d'ancienneté de leur classe d'emploi respective, les salarié(e)s à temps partiel se verront créditer toutes les heures à temps partiel effectivement travaillées au sein de leur classe d'emploi.

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

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

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

**8.08** Un(e) salarié(e) mis(e) à pied pour des raisons d'ordre économique sera inscrit(e) sur une liste de rappel pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. Tout poste à pourvoir au cours de cette période sera d'abord offert aux salarié(e)s figurant sur la liste suivant leur ordre d'ancienneté au sein de l'unité de négociation.

Un(e) salarié(e) refusant une offre d'emploi dans la classification et le statut d'emploi desquels il(elle) a été mis(e) à pied, sera rayé(e) de ladite liste.

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

**8.09** 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.

**8.10** Lorsque des mises à pied doivent être faites pour des raisons d'ordre économique, aucun(e) salarié(e) temporaire ne sera retenu(e) au détriment d'un(e) salarié(e) régulier(ière).

**8.11** 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 23.

**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.

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

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

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

L'avis en question contiendra des renseignements sur le nombre de salarié(e)s pouvant être affecté(e)s dans chaque classe d'emploi.

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

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

**8.13.2** Le congédiement ou la mise à pied de salarié(e)s dont les emplois ne sont pas protégés aux termes de l'Article 8.13.1 ci-dessus seront effectués conformément aux dispositions du présent Article qui régissent les mises à pied pour raisons économiques, y compris les dispositions concernant l'ancienneté lors de mises à pied, déplacements, listes de réembauche, démissions volontaires et salarié(e)s temporaires. Les exigences concernant les avis et discussions seront celles prévues à l'Article 8.13 ci-dessus.

**8.14** 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<sup>e</sup>) jour civil ou le quinzième (15<sup>e</sup>) quart travaillé selon la dernière éventualité à survenir. Ce(cette) salarié(e) sera avisé(e) par écrit du résultat de cette discussion ainsi que de toute révision ultérieure.

Même si ces salarié(e)s bénéficieront de tous les avantages de la présente Convention durant leur période d'essai, ils (elles) peuvent être congédié(e)s à tout moment avant la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours ou de trente (30) quarts et n'auront pas le droit d'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.

**8.14.1** 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.

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.

**8.15** L'ancienneté d'un(e) salarié(e) au sein de l'unité de négociation est définie comme la période d'emploi continu au service de l'unité du traitement des données de l'Employeur.

Un(e) salarié(e) peut exercer son ancienneté dans le choix des postes vacants tel que prévu à l'Article 13 et, dans les cas de mises à pied, pour réclamer un autre poste en déplaçant un(e) autre salarié(e) tel que prévu à l'Article 8.06.

**8.15.1** 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, 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.

**8.16** Pour les fins du calcul de l'ancienneté ou du service auprès de l'Employeur, il n'y aura arrêt dans la continuité du service que si le(la) salarié(e) démissionne, est congédié(e) pour cause ou est mis(e) à pied et n'est pas réembauché(e) dans une période de vingt-quatre (24) mois. Tout refus d'accepter un poste à temps plein dans le poste d'où un(e) salarié(e) avait été mis(e) à pied, sera considéré comme une démission volontaire.

**8.16.1** Tout(e) salarié(e) membre de la Guilde retournant à l'unité de négociation où il(elle) avait précédemment travaillé et avait ainsi acquis de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation,

conservera cette ancienneté précédemment accumulée au moment de son retour au sein de l'unité.

Un(e) salarié(e) à temps partiel qui devient un(e) salarié(e) à temps plein se verra créditer les heures effectivement travaillées.

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

### **SALAIRES**

**9.01** Pour les besoins de la présente Convention collective, les classes d'emploi reconnues seront celles désignées au présent Article 9 de la présente Convention.

**9.01.1** Les salaires hebdomadaires minimaux réguliers à temps simple pour le quart de jour seront les suivants:

**GRUPE 1 :** Coordonnateur(trice) des services techniques II :

	<b>Débutant</b>	<b>Apr.1 an</b>	<b>Apr.2 ans</b>	<b>Apr.3 ans</b>	<b>Apr.4 ans</b>	<b>Apr.5 ans</b>
16 nov. 2014 :	1054 \$	1118 \$	1185 \$	1251 \$	1318 \$	1401 \$
16 nov. 2015 :	1065 \$	1129 \$	1197 \$	1264 \$	1331 \$	1415 \$
16 nov. 2016 :	1081 \$	1146 \$	1215 \$	1283 \$	1351 \$	1436 \$

**GRUPE 2 :** Analyste/Programmeur, Coordonnateur(trice) des services techniques I :

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

**GRUPE 3:** Préposé(e) aux opérations d'ordinateurs et au soutien des opérations:

	<b>Débutant</b>	<b>Apr. 1 an</b>	<b>Apr. 2 ans</b>	<b>Apr. 3 ans</b>
16 nov. 2014 :	711 \$	782 \$	862 \$	943 \$
16 nov. 2015 :	718 \$	790 \$	870 \$	953 \$
16 nov. 2016 :	729 \$	801 \$	883 \$	967 \$

**GRUPE 4 :** **Groupe 4:** Administrateur(trice) du bureau :

	<b>Débutant</b>	<b>Apr. 1 an</b>	<b>Apr. 2 ans</b>	<b>Apr. 3 ans</b>
16 nov. 2014 :	728 \$	766 \$	808 \$	881 \$
16 nov. 2015 :	735 \$	773 \$	816 \$	890 \$
16 nov. 2016 :	747 \$	785 \$	828 \$	903 \$

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

**9.02** Si l'Employeur désire créer une nouvelle classe d'emploi au sein de l'unité de négociation, il devra en aviser la Guilde par écrit et y inclure le taux de salaire proposé. Si la Guilde est en désaccord avec ledit taux de salaire, des négociations seront entreprises entre les parties avant que l'une ou l'autre des parties ne puisse soumettre le cas à l'arbitrage selon l'Article 7 de la présente Convention collective. L'Arbitre devra utiliser les taux de salaire apparaissant à l'Article 9 comme base de comparaison en vue de déterminer le taux de salaire pour la nouvelle classe d'emploi, tout en prenant en considération les compétences et responsabilités correspondantes. Il est entendu que l'Employeur pourra procéder à l'instauration de la nouvelle classe d'emploi telle que proposée jusqu'à ce qu'une entente intervienne ou qu'une décision soit rendue. Si le taux de salaire déterminé suite aux discussions et/ou à l'arbitrage est plus élevé que celui établi au départ par l'Employeur, ledit taux sera ajusté rétroactivement à la date de la création de la nouvelle classe d'emploi.

**9.03** Les salarié(e)s promu(e)s à une classe d'emploi supérieure seront placé(e)s à un niveau d'expérience dont le taux de salaire ne sera pas inférieur au taux qu'ils(elles) recevaient auparavant.

**9.04** Pour les fins de l'application de l'Article 9.01, l'expérience comprend tout travail comparable effectué pour un quotidien et l'Employeur prendra en considération l'expérience acquise dans toute autre sphère d'activités comparable. Le titre d'emploi des salarié(e)s et leur expérience seront déterminés au moment de l'embauche, de la mutation ou de la promotion et la Guilde sera avisée conformément aux dispositions de l'Article 4.02. Un(e) salarié(e) qui reçoit un salaire de départ supérieur au taux minimum prévu pour son expérience réelle sera réputé(e) détenir l'expérience correspondant à son salaire et sera promu(e) à l'échelon d'expérience supérieur dans une période de temps proportionnellement plus courte, les augmentations ultérieures étant accordées conformément à l'Article 9.01. La date d'un tel avancement accéléré sera considérée comme étant la date anniversaire du (de la) salarié(e) pour ce qui est des augmentations de salaire subséquentes.

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

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

**9.06** Le taux de salaire horaire sera d'un trente-cinquième (1/35) du taux hebdomadaire prévu à l'Article 9.01.1.

**9.07** Si un(e) salarié(e) est affecté(e) pour un quart complet, aux fonctions d'un poste qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, le(la) salarié(e) et l'Employeur s'entendront à l'avance sur une prime. Il est entendu qu'un(e) salarié(e) aura droit à la présence d'un représentant ou d'un officier de la Guilde pour discuter de cette prime lorsque ledit(ladite) salarié(e) est affecté(e) à effectuer, pour plus d'un quart complet, les fonctions d'un poste qui est exclu de l'unité de négociation. Il est entendu que le présent alinéa ne s'applique pas au travail affecté en vertu des dispositions de l'Article 3.02 de la présente Convention mais qu'en aucune circonstance le(la) salarié(e) ne recevra moins que son taux de salaire régulier.

## HEURES DE TRAVAIL

**10.01** La semaine normale de travail est de cinq (5) jours à raison de sept (7) heures par jour, comprises dans une période de huit (8) heures consécutives.

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

**10.01.2** Pour les salarié(e)s qui travaillent une semaine normale de travail telle que décrite à l'Article 10.01, deux (2) jours de congé consécutifs seront accordés lorsque cela s'avérera praticable.

**10.02** Les quarts de jour seront travaillés entre 7 h. et 19 h. Les quarts de nuit seront travaillés entre 19 h et 7 h. Il est entendu que les quarts chevauchant les heures du quart de jour et celles du quart de nuit ou vice versa seront considérés comme étant travaillés sur les quarts de nuit.

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

**10.04** Il est entendu que les alinéas ci-dessus n'empêcheront aucunement l'Employeur de modifier ces semaines de travail en toutes autres semaines de travail de 35 heures qui ne dépasseront pas cinq (5) jours.

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

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

**10.05** Les horaires des heures d'arrivée et de sortie seront affichés au moins sept (7) jours avant la semaine concernée. Les horaires sont susceptibles d'être changés afin de parer à une situation d'urgence et peuvent être subséquemment modifiés de façon, par exemple, à pourvoir au remplacement d'un(e) salarié(e) qui s'absente de façon imprévisible. Dans les situations d'urgence, le choix des salarié(e)s s'effectuera, en autant que possible, sur une base de rotation au sein de la classe d'emploi concernée. Un(e) salarié(e) qui désire changer son horaire tel qu'affiché devra en faire la demande cinq (5) jours avant le changement désiré.

**10.06** 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.

Un(e) salarié(e) qui refuse de travailler des heures supplémentaires ne se verra pas pénalisé(e) en regard d'opportunités futures de faire des heures supplémentaires.

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

**11.02** Il est convenu qu'aucune prime de temps supplémentaire ne sera versée à un(e) salarié(e) avant que les trente-cinq (35) heures n'aient été payées au taux régulier au cours de toute semaine financière.

Cependant, il est entendu que le temps travaillé par un(e) salarié(e) à temps partiel au delà des heures d'un quart régulier de sept (7) heures sera payé conformément à l'Article 11.03 après qu'il(elle) aura complété l'horaire de ses heures de travail prévues pour une telle semaine.

Pour les besoins du présent Article, les jours d'absence pour cause de maladie, accident, congés fériés, vacances et congés prévus par la présente Convention collective ou absence autorisée par l'Employeur seront considérés comme étant des jours travaillés et rémunérés au taux de salaire régulier.

**11.03** Toutes les heures travaillées avant ou en plus des heures d'un quart régulier seront rémunérées au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures et au taux de temps double par la suite.

**11.04** Les heures supplémentaires travaillées par un(e) salarié(e) en vertu du présent Article 11 et/ou de l'Article 16, seront compensées en argent ou en temps, selon le choix de l'Employeur; calculées au taux des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires remboursées en temps seront prises selon un horaire convenu mutuellement entre le(la) salarié(e) et l'Employeur. Toutefois, à moins d'entente mutuelle, pas plus de l'équivalent d'une (1) semaine de travail en temps ne pourra être accumulée en tout temps. Il est également entendu que l'argent ou l'équivalent en temps doivent être pris dans une période de six (6) mois suivant les heures supplémentaires effectivement travaillées, ou l'Employeur aura alors l'alternative de fixer le temps de congé équivalent qui devra être pris dans les deux (2) semaines subséquentes ou payer le(la) salarié(e) en argent pour ces heures supplémentaires.

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

**11.06** Un(e) salarié(e) qui travaille son jour de congé sera rémunéré(e) au taux de temps et demi pour les sept (7) premières heures travaillées et de temps double pour toutes les heures travaillées subséquentement.

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

**11.07** Les salarié(e)s qui ont quitté l'immeuble et qui sont rappelé(e)s pour effectuer du temps supplémentaire et ce, après plus d'une (1) heure de la fin de leurs heures régulières de travail seront rémunéré(e)s en argent ou en temps de congé équivalent calculé au taux régulier de temps supplémentaire pour un minimum de quatre (4) heures.

La période de temps rémunérée inclura le temps nécessaire pour se rendre au travail et en revenir et ce, de l'endroit où le(la) salarié(e) a été contacté(e).

Il est entendu que cette garantie ne s'applique pas aux salarié(e)s qui ont été avisé(e)s de se présenter plus tôt au travail et à ceux (celles) qui ont été avisé(e)s du rappel avant de quitter l'immeuble.

**11.07.1** Un(e) employé(e) affecté(e) à 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.

#### **DÉPENSES**

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

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

#### **PROMOTIONS ET MUTATIONS**

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

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

**13.02** 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.

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

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



**13.03** Lorsque l'Employeur doit combler une vacance ou un poste considéré comme vacant à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur affichera la vacance ou le poste sur les tableaux d'affichage de l'entreprise et en fournira des copies à la Guilde.

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

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

**13.04** 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 assignation temporaire ne dépasse pas soixante (60) jours civils consécutifs sauf par entente mutuelle avec la Guilde.

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

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

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

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

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

Le rendement du(de la) salarié(e) sera discuté avec lui(elle) vers la moitié de la période d'essai.

Le(la) salarié(e) sera avisé par écrit des résultats de la discussion et de toute révision subséquente.

Ces salarié(e)s seront visé(e)s par toutes les conditions de la présente Convention collective pendant leur période d'essai.

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

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

**13.06** 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.

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

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

**14.02** 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.

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

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

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

**14.03.2** Si l'emploi d'un(e) salarié(e) temporaire devait être prolongé au delà de six (6) mois, ce (cette) salarié(e) aurait alors droit à tous les avantages dont bénéficient présentement les salarié(e)s à temps plein et, sur la même base, sujet aux dispositions de l'Article 14.07 et 14.08.

Toutefois, ce(cette) salarié(e) temporaire recevra sa paie de vacances chaque semaine selon le barème de pourcentage établi à l'Article 16.03 - Vacances.

**14.04** Des étudiant(e)s à temps plein peuvent être embauché(e)s pour des fins de formation et pour remplacer des salarié(e)s en vacances, durant les vacances scolaires estivales et pour une période ne devant pas excéder un (1) mois durant les vacances scolaires d'hiver, à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et la Guilde.

Ces étudiant(e)s ne recevront pas moins de quatre-vingt pour cent (80 %) du taux minimum de la classe d'emploi dans laquelle ils (elles) travaillent.

Cependant, il est entendu que le remplacement pour vacances sera d'abord offert aux salarié(e)s à temps partiel disponibles.

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.

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

**14.06** 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(ière).

Les salarié(e)s à temps partiel recevront une paye de vacance selon le tableau des pourcentages explicité à l'Article 16.03 Vacances.

L'Employeur continuera sa pratique d'octroyer des congés sans solde non payés aux salarié(e)s à temps partiel pour fins de vacances.

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

Si un jour férié reconnu ou un jour chômé comme tel tombe sur une journée où un(e) tel(le) salarié(e) à temps partiel n'aurait pas normalement travaillé, le(la) salarié(e) sera payé(e) en temps de congé équivalent et ce, au prorata, pour ce jour férié (ex.: si un(e) salarié(e) travaille normalement trois (3) jours par semaine et qu'un jour férié tombe sur l'un de ses jours de congé, il(elle) recevra l'équivalent en temps de congé à soixante pour cent (60 %) du salaire d'une journée pour le jour férié reconnu en plus de son salaire pour les jours travaillés.)

Ces salarié(e)s à temps partiel, lorsqu'ils (elles) sont en congé de maladie à court terme continueront de recevoir leur salaire pour les heures déjà prévues pour la semaine du premier jour de leur maladie, alors que leur rémunération, par la suite, sera calculée sur la moyenne de leur salaire régulier pour chaque semaine des quatre (4) semaines qui précèdent immédiatement leur premier jour d'absence.

Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas visé(e)s par les dispositions de l'Article 15.06.

**14.07.1** Ces salarié(e)s à temps partiel qui répondent aux exigences mentionnées à l'Article 14.07 ci-dessus seront régi(e)s par les dispositions de l'Article 14.07 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 de cette section seront effectués sur une base mensuelle et un(e) salarié(e) qui devient admissible sera couvert(e) au début du mois suivant.

**14.08** Les salarié(e)s à temps partiel autres que ceux dont il est question à l'Article 14.10 seront régi(e)s par toutes les dispositions de la présente Convention avec les exceptions qui suivent :

**14.08.1** 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.

**14.08.2** Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 15.03 et 15.06.

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

**14.09** 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 tel que défini à l'Article 10, seront rémunérées selon l'Article 11.03.

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

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

### **JOURS FÉRIÉS**

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

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

S'il advient qu'un congé férié tombe un samedi ou un dimanche et que l'Employeur décide de fermer son Service de traitement des données le jour qui précède ou qui suit immédiatement le

congé férié, les salarié(e)s de l'unité de négociation du Service de traitement des données célébreront alors le(s) congé(s) férié(s) la journée où l'Employeur a décidé de fermer

**15.01.1** Lorsque les jours saints de la religion d'un(e) salarié(e) ne coïncident pas avec les jours fériés mentionnés plus haut, il(elle) devra en faire la demande écrite à l'Employeur, avant le 15 avril de chaque année.

Ces congés pourront, au choix du (de la) salarié(e), être pris en jours de vacances tel que définis à l'Article 16 ou en tant que jours de congés personnels payés tel que définis à l'Article 15.07.

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

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

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

**15.04** En plus de la paye de la journée, tel qu'explicité à l'Article 15.02 (ou de l'équivalent en argent ou en temps de congé, tel que décrit à l'Article 15.03), un(e) salarié(e) qui accepte de travailler un jour férié reconnu sera payé(e) au taux de salaire de base majoré de 100 % pour toutes les heures travaillées, avec un minimum d'une journée de salaire ou de congé équivalent au taux de temps supplémentaire.

Tou(te)s les salarié(e)s qui acceptent de travailler en temps supplémentaire avant ou après les heures régulières d'un quart de travail lors de tout congé férié ci-dessus mentionné, seront payé(e)s en argent ou en temps équivalent de congé au taux de base majoré de 200% pour toutes les heures travaillées.

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.

**15.05** Il est entendu que pour l'équipe de nuit, les congés fériés ci-dessus mentionnés ou jours observés comme tel, seront observés la nuit précédant tel congé férié ou jour observé comme tel.

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

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

**15.07** Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s à temps plein qui sont sur la liste de paie au 1<sup>er</sup> mai de chaque année civile, et qui sont toujours sur la liste de paie au 1<sup>er</sup> novembre suivant, auront

droit à cinq (5) jours de congé au taux de base à être pris pendant la période de vacances de l'année en question au(x) moment(s) fixé(s) par entente mutuelle.

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

### VACANCES

**16.01** Tou(te)s salarié(e)s réguliers à temps plein et, sous réserve de l'Article 14.05, tous les salarié(e)s à temps partiel visé(e)s par la présente Convention ayant complété une pleine année de service au 1<sup>er</sup> mai de toute année, accumuleront les jours de vacances payées suivants :

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

**16.02** Les salarié(e)s régulier(ière)s à temps plein et, sous réserve de l'Article 14.05, les salarié(e)s à temps partiel ayant moins d'une (1) année de service régulier continu en date du 1<sup>er</sup> mai d'une quelconque année auront droit à des vacances proportionnellement au temps travaillé avant cette date, comme suit :

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

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

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

**16.03** Lorsqu'un(e) salarié(e) régulier(ière) à temps plein, et sous réserve de l'Article 14.05, un(e) salarié(e) à temps partiel, quitte l'Employeur volontairement ou de toute autre façon, toute(s) semaine(s) de vacances restante(s) plus un pourcentage du revenu brut gagné par le (la) salarié(e) depuis le début de l'année de vacances en cours pour le calcul des vacances seront payés comme suit :

<b>DURÉE DE SERVICE CONTINU</b>	<b>%</b>
Moins d'une année	4 %
Plus d'une année mais moins de 6 ans	6 %
Plus de 6 ans mais moins de 12 ans	8 %
Plus de 12 ans mais moins de 20 ans	10 %
Plus de 20 ans	12 %

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

**16.05** 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.

**16.06** La paie des vacances sera versée par dépôt direct durant la semaine pour laquelle elle doit s'appliquer et au taux de salaire égal au salaire courant du (de la) salarié(e).

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

**16.08** La période des vacances d'été consistera en deux (2) semaines consécutives à être prises entre le 22 mai et le 10 septembre, selon l'ancienneté et en prenant en considération les besoins de l'Employeur.

Toutefois, ceci n'empêchera pas un(e) salarié(e) de prendre ces deux (2) semaines de vacances en dehors de la période estivale ou de prendre des semaines de vacances supplémentaires durant des semaines non réclamées de la période d'été.

**16.09** Des listes de vacances seront affichées à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

En cas de situations conflictuelles, la priorité prévaudra pour toutes les demandes soumises avant le 15 avril.

Le 20 avril, les listes de vacances ainsi établies en consultation avec la Guilde seront affichées.

Aucun(e) salarié(e) ne sera tenu(e) de demander sa période de vacances avant une date limite quelconque, en autant qu'un(e) tel(le) salarié(e) soit disposé(e) à renoncer à ses droits de priorité.

**16.10** Les troisième, quatrième, cinquième et sixième semaines de vacances seront établies à l'horaire du 1<sup>er</sup> mai au 31 mai et de la Fête du Travail au 30 avril de l'année suivante, considération étant accordée à la priorité et aux besoins de l'Employeur.

Il est convenu que les salarié(e)s ayant droit à une troisième semaine de vacances auront préséance sur ceux qui ont droit à une quatrième semaine de vacances, que les salarié(e)s qui ont droit à une quatrième semaine de vacances auront préséance sur ceux qui ont droit à une cinquième semaine de vacances et que les salarié(e)s qui ont droit à une cinquième semaine de vacances auront préséance sur ceux qui ont droit à une sixième semaine de vacances.

En cas de conflit dans les demandes de vacances dans le cadre du présent Article, l'ancienneté sera le facteur décisif.

**16.11** Les salarié(e)s doivent prendre tous leurs jours de vacances pendant l'année de vacances, qui s'échelonne du 1<sup>er</sup> 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.

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

### **CONGÉS AUTORISÉS**

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

**17.02** 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.

**17.03** 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.

**17.04** 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.

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

**17.06** 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.

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

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



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

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

**17.10** Lorsqu'un congé est pour une période de trois (3) mois ou plus, le(la) salarié(e) doit aviser l'Employeur par écrit au moins un (1) mois avant l'expiration du congé, de son intention de retourner à son poste. À défaut d'un tel avis, le(la) salarié(e) sera réputé(e) avoir démissionné volontairement de ses fonctions.

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

**17.12** Advenant le décès d'un des parents, du tuteur légal, d'un enfant, du conjoint, d'un frère, d'une sœur, du père ou de la mère du conjoint, d'un père ou d'une mère adoptive, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un beau-fils ou d'une belle-fille, le salaire perdu par un(e) salarié(e) régulier(ière) jusqu'à concurrence de trois (3) jours de paie au taux de salaire de base lui sera remboursé. De plus, les salarié(e)s réguliers(ière)s ont droit à deux (2) jours de congé payé pour assister aux funérailles d'un grand-parent. Ces congés seront pris en jours consécutifs de travail et la date des funérailles devra faire partie de la période d'absence. Sur demande, les salarié(e)s ont aussi droit à deux (2) jours de congé autorisé non payé à cette occasion.

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

#### **GRÈVE ET LOCK-OUT**

**18.01** La Guilde réserve à ses membres le droit de refuser d'effectuer tout travail en provenance ou destiné à toute imprimerie commerciale ou à un journal qui fait l'objet d'une grève légale ou d'un lock-out d'un syndicat affilié à la Guilde des Employés de Journaux.

La Guilde donnera à l'Employeur un préavis de quarante-huit (48) heures pour l'informer qu'une grève ou un lock-out est en cours avant de pouvoir cesser le traitement du matériel, conformément à la disposition qui précède. La Guilde convient que tout refus d'effectuer du travail sera régi et limité par le présent Article.

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

L'Employeur reconnaît le droit individuel des membres de la Guilde de refuser, par acquit de conscience, de franchir un piquet de grève légale d'un syndicat impliqué dans une grève légale ou un lock-out contre Montreal Gazette.

Cependant, il est entendu que ces salarié(e)s, une fois en grève de solidarité, n'auront pas le droit de reprendre le travail tant que les piquets de grève ne seront pas levés.

Selon les conditions du présent article, l'absence ne constituera pas un bris dans la continuité de l'emploi.

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

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

Le comité se réunira au moins une (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 du Syndicat) sera reconnu à chaque réunion du Comité. Les recommandations unanimes du Comité seront mises en œuvre par l'Employeur.

**19.02** À sa demande sera fournie au Comité de santé et sécurité toute l'information pertinente lorsque des changements d'équipement, de matériaux ou de lieux de travail sont prévus au sein de l'unité de négociation qui pourraient avoir un effet sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salarié(e)s sous sa compétence. Les recommandations unanimes soumises par le comité selon l'Article 19.01 seront mises en œuvre par l'Employeur.

**19.03** 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.

**19.04** 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.

**19.05** Tout équipement de sécurité nécessaire sera fourni par l'Employeur

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

### **AVANTAGES SOCIAUX**

**20.01** 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.

**20.02** 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 20.01, 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.

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

**20.04** Les salarié(e)s qui ont pris leur retraite avant la mise en place du Régime d'assurance collective en vigueur à compter de la date de la signature de la présente Convention continueront à être visés par les dispositions en place au moment de leur retraite.

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

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

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

- 1) avoir été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins un (1) an avant le début de ce congé;
- 2) avoir fait une demande au Régime québécois d'assurance parentale et y être admissible;
- 3) si possible, donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines de préavis avant de prendre un tel congé;
- 4) retourner au travail au plus tard soixante-dix (70) semaines suivant le début d'un tel congé et demeurer à l'emploi de Montreal Gazette pour un minimum de six (6) mois suivant le retour.

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

de six (6) mois après le retour, les prestations de maternité seront annulées et la salariée remboursera à l'Employeur toutes les sommes reçues dans les dix (10) jours.

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

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

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

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

Si il(elle) n'est pas de retour à la fin de tel congé autorisé additionnel, il(elle) sera alors considéré(e) comme ayant démissionné volontairement de ses fonctions.

**20.07** 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, 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.

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

**20.09** 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.

**20.10 INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL** - Si un(e) salarié(e) régulier(ère) est blessé(e) lors d'un accident dans l'exécution de son travail à Montreal Gazette et que cet accident est couvert par la Loi des accidents du travail du Québec, l'Employeur lui versera son

plein salaire au taux de salaire de base pour une période maximale de vingt-six (26) semaines, pourvu que la période d'invalidité soit couverte simultanément par la CSST. Le(la) salarié(e) est obligé(e) d'en rembourser une partie, en remettant à l'Employeur les prestations qu'il(elle) a reçues de la CSST pour la période des vingt-six (26) semaines correspondantes d'invalidité. Le total des prestations versées à un(e) salarié(e) en vertu du présent Article ainsi que quelque'autres sommes provenant de toute forme d'aide gouvernementale ou autres ne devra en aucun cas être supérieur au salaire que le(la) salarié(e) recevrait normalement selon l'échelle des salaires apparaissant à l'Article 9 de la présente Convention.

#### **DIVERS**

**21.01** 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.

**21.02** La Guilde reconnaît qu'en autant que cela n'entre pas en conflit avec les conditions de la présente Convention collective, il relève de l'Employeur de :

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

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

#### **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

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

#### **INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI**

**23.01** 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 8.11, ou par suite de changements organisationnels selon l'Article 8.13, ou qui quittent volontairement leur emploi selon les conditions de l'Article 8.09, recevront une indemnité de cessation d'emploi.

L'indemnité de cessation d'emploi est égale à un montant forfaitaire d'une semaine de salaire par quatre (4) mois de service ou majeure partie de toute période de quatre (4) mois de service, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines de salaire. L'indemnité de cessation d'emploi sera calculée en fonction du salaire de base hebdomadaire le plus élevé payé au (à la) salarié(e) au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant immédiatement le congédiement pour des raisons autres que des mesures disciplinaires ou en cas de mises à pied. Dans les cas des salariés à temps partiel, l'indemnité de cessation d'emploi sera calculée selon la moyenne du salaire régulier hebdomadaire leur ayant été versé pendant les cinquante-deux (52) semaines précédant le congédiement pour raisons autres que des mesures disciplinaires 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**

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

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

**24.03** Un(e) salarié(e) en période de recyclage a droit à une période d'adaptation dont la durée sera déterminée par l'Employeur en consultation avec la Guilde, et tiendra compte de la complexité du programme de recyclage avant qu'une évaluation du succès du programme ne soit effectuée.

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

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

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

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

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

**24.07** Lorsqu'un(e) salarié(e) assiste à un cours ou à un colloque et qu'il(elle) est remboursé(e) pour des dépenses qui excèdent 1 000 \$, excluant son salaire, le(la) dit(e) salarié(e) devra consentir à demeurer au service de l'Employeur pour une période d'une (1) année suivant la conclusion du cours ou colloque. Si un(e) salarié(e) ne remplit pas cette exigence, il(elle) devra rembourser à l'Employeur cent pour cent (100 %) des coûts engagés par celui-ci. Si le(la) salarié(e) cesse de remplir cette exigence à tout moment à l'intérieur de la période d'une année, il(elle) remboursera l'Employeur au taux de huit pour cent (8 %) des coûts engagés pour chaque mois de l'année où cette exigence n'a pas été rencontrée et tou(te)s les salarié(e)s devront signer un tel engagement, avec copie à être fournie à la Guilde, avant de recevoir paiement des dépenses par l'Employeur. Il est entendu que cette disposition ne s'appliquera pas à des situations de cessations d'emploi initiées par l'Employeur.

#### **RELATIONS DE TRAVAIL**

**25.01** Reconnaissant que des consultations sur l'application de la présente Convention collective et sur d'autres sujets d'intérêt commun peuvent promouvoir des relations harmonieuses et constructives entre les parties à la présente Convention, un Comité de relations de travail composé d'un(e) (1) représentant(e) de l'Employeur et d'un(e) (1) représentant(e) de la Guilde sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention collective.

**25.02** Ce comité se réunira, pour de telles consultations, durant les heures de travail 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 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**26.01** La présente convention prend effet le 16 novembre 2014 et expire le 15 novembre 2017.

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

**26.02** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur et la Guilde peuvent entreprendre des négociations visant à établir la nouvelle convention collective. Les conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle Convention à moins que l'une ou l'autre partie n'exerce son droit de grève ou de lock-out.

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

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

Robert Pruden  
Lucinda Chodan  
Donna Dudka  
Eileen Flood

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

**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<sup>er</sup> mai 2015 au 30 avril 2016), chaque salarié(e) devra prendre au moins une (1) semaine par année de sa banque de jour de vacances accumulés. Cette semaine supplémentaire sera réservée par ordre d'ancienneté au sein d'un groupe applicable après que les vacances de l'année en cours aient été réservées, selon les dispositions de l'Article 17.
- Selon leurs niveaux de vacances, les salarié(e)s devront avoir éliminé leur banque de jours de vacances accumulés avant la fin de l'année de vacances 2015 à 2020.



### **Journées personnelles**

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

### **Report des vacances**

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

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

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

### **LETTRE D'ENTENTE**

#### **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**

#### **SALARIÉ(E)S À TEMPS PARTIEL**

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

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

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

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

##### **Re: Service du traitement des données, changement organisationnel et technologique**

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

Indépendamment des dispositions de l'Article 3, il est entendu que :

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

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

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

Il est entendu que les dispositions de l'Article 3.02 ayant trait aux restrictions s'appliquant à d'autres personnes effectuant du travail qui relève de l'unité de négociation lorsqu'il y a des mises à pied, ne s'appliqueront pas lors de la mise à pied de Laura Guralnik.

Il est entendu que les dispositions de l'Article 8.12 et 8.13.1 ne seront pas en vigueur en regard de la perte d'emploi prévue de Laura Guralnik.

Indépendamment de ce qui précède, Laura Guralnik ne sera pas immédiatement mise à pied tant qu'une portion substantielle du travail de sa classe d'emploi originale justifiera la continuation de son emploi à temps plein.

Si Laura Guralnik devait être mise à pied selon les dispositions de la présente lettre, cette mise à pied sera régie par les dispositions suivantes

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

Les dispositions convenues relatives à la cessation d'emploi s'appliquant à tou(te)s les salarié(e)s régulier(ère)s qui perdent leur emploi en raison de la mise en œuvre de ces changements seront celles de l'Article 23 appliquées au taux de 1,5 fois le salaire régulier hebdomadaire de base pour chaque quatre (4) mois de service continu auprès de l'Employeur ou majeure partie de toute période de quatre (4) mois, jusqu'à un maximum de soixante-dix-huit (78) semaines de salaire.

Il est entendu que le salaire régulier utilisé pour le calcul de cette particulière indemnité de départ sera le plus élevé de l'échelle des salaires applicable pour la deuxième année de la Convention collective ou celle en vigueur en date de la(des) mise(s) à pied.

Les services d'une agence professionnelle indépendante seront mis à la disposition des salarié(e)s mis(es) à pied pour les conseiller et les aider à choisir un emploi en remplacement, options de carrière, formation ou recyclage, préparer des curriculum vitae et techniques d'entrevue, conseils financiers et autre. Il est entendu que l'allocation maximale payée par l'Employeur pour lesdits services susmentionnés n'excèdera pas mille (1000 \$) dollars.

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

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

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

Laura Guralnik demeurera dans la classe d'emploi Analyste/Programmeur jusqu'à sa mise à pied.