

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**REUTERS CANADA LIMITÉE**

**ET**



**Canadian Media Guild**

---

**La Guilde canadienne des médias**

**CWA/SCA CANADA**

**15 JUIN 2009 - 31 MARS 2011**

## Table des matières

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION .....	3
ARTICLE 2 MEMBRES DE LA GUILDE.....	5
ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE ET PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS .....	6
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION .....	7
ARTICLE 5 RECRUTEMENT .....	8
ARTICLE 6 INFORMATION.....	9
ARTICLE 7 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES .....	11
ARTICLE 8 DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES .....	17
ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	26
ARTICLE 10.....	31
MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES.....	31
ARTICLE 11 JOURS FÉRIÉS PAYÉS .....	32
ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES.....	36
ARTICLE 13 AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS .....	38
ARTICLE 14 RÉGIME DE RETRAITE .....	42
ARTICLE 15 CONGÉS AUTORISÉS .....	44
ARTICLE 16 GRIEFS ET ARBITRAGE .....	49
ARTICLE 17 CONGÉDIEMENT ET INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI .....	55
ARTICLE 18 COMPRESSIONS DE PERSONNEL.....	57
ARTICLE 19 DÉPENSES ET MATÉRIEL .....	62
ARTICLE 20 MUTATIONS ET PROMOTIONS .....	63
ARTICLE 21 DIVERS.....	66
ARTICLE 22 SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT .....	70
ARTICLE 23 .....	72
ARTICLE 24 DURÉE ET RENOUVELLEMENT .....	75
LETTRE D'ENTENTE No. 1 .....	76
LETTRE D'ENTENTE No. 2.....	79
LETTRE D'ENTENTE No. 3.....	82
LETTRE D'ENTENTE No. 4.....	83
LETTRE D'ENTENTE No. 5.....	85

LETTRE D'ENTENTE No. 6.....	86
LETTRE D'ENTENTE No. 7.....	88

## **ARTICLE 1**

### **CHAMP D'APPLICATION**

1.01 Reuters Information Services (Canada) Limited reconnaît la Guilde comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés de Reuters Canada Division (ci-après appelée «Reuters») à l'exception du président; des vice-présidents; du directeur de l'information; de l'adjoint/des adjoints au directeur de l'information; du chef de l'action commerciale; du superviseur du représentant du soutien aux comptes; du superviseur de l'administration des ventes; du chef de l'équipe chargée de compte; du chef de compte; du chef principal de compte; du directeur des ventes et du service; des chargés de compte; des directeurs commerciaux principaux; des directeurs administratifs; du directeur du développement des affaires; du représentant du soutien aux comptes; des chefs de projet; des spécialistes des ventes de produits; des consultants technico-commerciaux; des chefs des produits; des chefs du marketing; du programmeur/analyste en développement de produits; du directeur des opérations techniques; du directeur administratif technique de district; des directeurs techniques; du chef du centre de données; du chef, solutions techniques AES; du chef, solutions commerciales AES; du contrôleur; des chefs des finances; du directeur des finances et de l'administration; des analystes des finances; du coordonnateur, soutien, administration de la clientèle; des consultants; du coordonnateur, gestion de l'approvisionnement; du directeur des ressources humaines; de l'agent généraliste des ressources humaines; des spécialistes des ressources humaines; du chef des ressources humaines et des

secrétaires du président, du directeur des finances et de  
l'administration et du directeur des ressources humaines.

**ARTICLE 2**  
**MEMBRES DE LA GUILDE**

2.01 Les employés ont le droit de devenir membres de la  
Guilde à n'importe quel moment.

2.02 Toute obstruction ou tentative d'obstruction pour  
empêcher la Guilde d'exercer ses activités est interdite.

**ARTICLE 3**  
**SÉCURITÉ SYNDICALE ET PRÉLÈVEMENT DES**  
**COTISATIONS**

3.01 Toutes les semaines ou toutes les deux semaines, Reuters prélèvera, sur les gains de chaque employé dont le poste est couvert par la présente convention collective, des cotisations aux termes du Code canadien du travail. Ces cotisations seront prélevées sur les gains de l'employé suivant un barème remis par la Guilde à Reuters et seront versées à la Guilde au plus tard le 10 du mois suivant. Ce barème peut être modifié par la Guilde à n'importe quel moment.

3.02 Reuters enverra à la Guilde, en même temps que les cotisations prélevées, un relevé mensuel indiquant le nom de toutes les personnes pour lesquelles les cotisations ont été prélevées, ainsi que les montants prélevés.

3.03 Reuters inclura sur le feuillet T4 annuel de l'employé le montant total des cotisations prélevées et versées à la Guilde en vertu du présent article.

## **ARTICLE 4**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

4.01 La Guilde reconnaît que, sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, Reuters a le droit exclusif de gérer son entreprise, et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de planifier, de diriger et de contrôler ses activités, ses installations, ses systèmes et ses procédures, d'introduire de nouveaux processus et matériel et de maintenir l'ordre et l'efficacité, ainsi que d'engager, de mettre à la retraite, de muter, de classer, de nommer, de promouvoir, de mettre à pied et de rappeler des employés au travail, et de suspendre, de rétrograder, de congédier ou de discipliner autrement des employés pour un motif juste et valable.

## **ARTICLE 5 RECRUTEMENT**

5.01 Reuters poursuivra sa politique de recrutement des employés sans égard à l'âge, au sexe, à la race, à la croyance, à la couleur, à l'origine nationale ou à la situation de famille.

5.02 Tous les nouveaux employés permanents et à temps complet de Reuters seront soumis à une période de probation de six mois. Reuters informera par écrit tous les employés probationnaires du succès ou de l'échec de leur période de probation. Reuters s'efforcera en autant que possible de décider en quatre mois s'il retiendra les services d'un employé en probation. Reuters aura le droit de relever de ses fonctions tout employé en probation pour toute raison découlant de sa performance, de sa pertinence, et de la disponibilité du travail tel que déterminé par Reuters.

5.03 Reuters convient de ne signer ni de conclure une entente avec un autre employeur obligeant cet employeur à ne pas offrir de poste ou d'emploi aux employés de Reuters.

5.04 Reuters tiendra entièrement compte de la candidature de toute personne recommandée par la Guilde.

## **ARTICLE 6 INFORMATION**

6.01 Lors de la signature de la présente convention collective et tous les six (6) mois par la suite, Reuters donnera à la Guilde une liste des renseignements suivants se rapportant aux employés couverts par la présente convention collective :

- a) Nom, adresse et date de naissance.
- b) Date d'embauche.
- c) Classification et statut au sein de l'unité de négociation.
- d) Salaire en vertu des articles 8.01 ou 8.02.

6.02 Reuters remettra à la Guilde la liste écrite des renseignements énumérés à l'article 6.01 se rapportant à tous les employés couverts par la présente convention collective dans les deux (2) semaines qui suivent la date d'embauche initiale.

6.03 Reuters informera la Guilde par écrit de la démission, du départ à la retraite, du décès et de toute modification du statut des employés couverts par la présente convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent l'événement.

6.04 Reuters informera la Guilde par écrit de la promotion dans un poste ne relevant pas de l'unité de négociation de tout employé couvert par la présente convention collective.

## **ARTICLE 7**

### **EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES**

#### **EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

7.01 Pour les besoins de la présente convention collective, l'employé à temps partiel s'entend de l'employé qui travaille régulièrement moins de vingt-six (26) heures par semaine.

7.02 L'employé à temps partiel est rémunéré sur une base horaire au moins égale au tarif horaire qui s'applique au salaire hebdomadaire minimal prévu à la présente convention collective.

7.03 Les articles suivants de la présente convention collective, soit les articles 9 (sauf 9.02), 13, 17 et 18, ne s'appliquent pas aux employés à temps partiel. Cependant, l'employé à temps partiel qui travaille régulièrement plus de vingt (20) heures par semaine et a complété une période d'attente de trois (3) mois a droit à l'assurance-santé en vertu de l'article 13.03 (sauf la garantie ILD) et à l'assurance-vie en vertu de l'article 13.04. La prestation versée aux employés à temps partiel, en vertu de l'article 15 – Congés autorisés, sera calculée au prorata et basée sur la moyenne des heures hebdomadaires travaillées au cours des treize (13) semaines précédant le congé. Les employés à temps partiel accumulent des vacances annuelles au prorata comme il est prévu à l'article 12.

7.04 Les employés à temps partiel ne doivent pas être engagés dans le but de supplanter des employés. Les employés à temps partiel doivent avoir le droit de recourir à la procédure de règlement des griefs.

7.05 Reuters a le droit de congédier tout employé à temps partiel pour quelque motif que ce soit, à condition que le motif du congédiement soit non discriminatoire et légal.

a) En cas de congédiement d'un employé à temps partiel qui a travaillé pendant moins d'un (1) an, l'Employeur donne un préavis ou verse une indemnité de préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables.

b) Les employés à temps partiel qui ont travaillé 1 000 heures ou plus ont droit à une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service.

Pour plus de précisions, une semaine de salaire s'entend du salaire versé régulièrement à l'employé à temps partiel.

7.06 Le salaire de base minimal de l'employé à temps partiel, prévu à l'article 8, tient compte au prorata, lorsqu'il y a lieu, du service accumulé. L'Employeur tient un registre des heures travaillées par les employés à temps partiel et soumet ce registre à la Guilde sur demande. L'employé à temps partiel qui a travaillé 1 750 heures à un certain niveau de rémunération est rémunéré selon l'échelon salarial suivant dans la classification.

7.07 Si l'employé à temps partiel est engagé à temps plein dans le poste qu'il occupait à temps partiel, le nombre de mois qu'il a travaillé dans ce poste à temps partiel est déduit de la période d'essai.

Si l'employé à temps partiel est engagé à temps plein dans un autre poste que celui qu'il occupait à temps partiel, le nombre de mois qu'il a travaillé dans ce poste à temps partiel est déduit de la période d'essai jusqu'à un maximum de trois (3) mois.

7.08 Tout le temps travaillé par l'employé à temps partiel lui est crédité pour le calcul de l'ancienneté, du salaire de base et des vacances annuelles. Pour ce calcul, 1 750 heures travaillées équivalent à une (1) année de service.

## **EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

7.09 L'« employé temporaire » s'entend d'une personne qui est employée à temps plein pour une période ne dépassant pas six (6) mois consécutifs, sauf dans les cas où l'employé temporaire remplace un employé à temps plein qui est en congé de maternité, en congé parental ou en congé de maladie, ou qui a été affecté à un projet spécial. L'employé temporaire reçoit une rémunération au moins égale au salaire hebdomadaire minimal stipulé dans la présente convention collective.

Nonobstant le paragraphe précédent, mais à condition d'avoir au préalable consulté la Guilde et obtenu son approbation, laquelle

ne sera pas refusée sans motif valable, Reuters a le droit d'engager un employé temporaire pendant une période pouvant aller jusqu'à douze (12) mois pour lui confier un projet spécial d'une durée prévue de plus de six (6) mois ou lui demander de remplacer un employé permanent affecté à un tel projet. Si un tel projet spécial est prévu, Reuters fait les efforts raisonnables voulus pour désigner un employé permanent à temps plein qualifié pour exécuter un tel projet.

7.10 Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés temporaires : les articles 13, 14, 16, 17 et 18.

7.11 Les employés temporaires ne doivent pas être engagés dans le but de supplanter des employés.

7.12 Reuters a le droit de congédier tout employé temporaire pour quelque motif que ce soit, à condition que le motif du congédiement soit non discriminatoire et légal. Si un employé est congédié, l'article 7.13 s'applique.

7.13 Lorsqu'un employé temporaire est engagé, il est informé de la durée de son emploi et de la date prévue de cessation d'emploi; cette information constitue un préavis en bonne et due forme, à moins que la date de cessation d'emploi ne soit avancée, auquel cas, les modalités suivantes s'appliquent :

a) un préavis ou une indemnité de préavis d'au moins un (1) jour ouvrable doit être donné aux employés temporaires qui ont travaillé pendant un (1) mois consécutif ou moins pour Reuters avant leur congédiement;

b) un préavis ou une indemnité de préavis d'au moins trois (3) jours ouvrables doit être donné aux employés temporaires qui ont travaillé pour Reuters pendant au moins deux (2) semaines consécutives, mais moins de trois (3) mois consécutifs avant leur congédiement;

c) un préavis ou une indemnité de préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables doit être donné aux employés temporaires qui ont travaillé pour Reuters pendant plus de trois (3) mois consécutifs avant leur congédiement.

7.14 Si l'employé temporaire est engagé à temps plein dans le poste qu'il occupait temporairement, le nombre de mois qu'il a travaillé dans ce poste est déduit de la période d'essai.

Si l'employé temporaire est engagé à temps plein dans un autre poste que celui qu'il occupait temporairement, le nombre de mois qu'il a travaillé dans ce poste est déduit de la période d'essai jusqu'à un maximum de trois (3) mois.

7.15 Il est convenu que Reuters peut, à l'occasion, faire appel aux services d'une agence de placement pour des besoins à court terme. Quand l'employé d'une agence est engagé pour occuper

un poste autre que celui des services d'accueil, Reuters s'assure que le salaire de cet employé n'est pas inférieur au taux minimal fixé pour le poste dans la convention collective.

Le nom de l'employé de l'agence engagé ainsi que le nom de l'employé remplacé de l'unité de négociation sont inscrits dans le relevé mensuel envoyé à la Guilde en vertu de l'article 3.

**ARTICLE 8**  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES**  
**SALAIRES**

8.01 Les salaires hebdomadaires suivants seront en vigueur tout au long de la durée de la présente convention collective :

2.50%	1.90%
À	À
compter	compter
du 1er	du 1er
avril	avril
2009	2010

Groupe 1 – Commis subalterne

Fixe	649.32	661.66
------	--------	--------

Groupe 4 – Assistant à l'information

Début	767.36	781.94
-------	--------	--------

Après 1	817.96	833.50
---------	--------	--------

an

Après 2	893.85	910.83
---------	--------	--------

ans

Groupe 4A – Traducteur (stagiaire)

Fixe	893.85	910.83
------	--------	--------

Groupe 5 – Commis principal

Début	725.20	738.98
-------	--------	--------

Après 1	775.79	790.53
---------	--------	--------

an

Après 2	834.84	850.70
---------	--------	--------

ans

Après 3	893.85	910.83
---------	--------	--------

ans

2.50%	1.90%
À	À
compter	compter
du 1er	du 1er
avril	avril
2009	2010

Groupe 7 – Secrétaire

Début	826.41	842.11
Après 1 an	868.54	885.04
Après 2 ans	910.71	928.02
Après 3 ans	961.32	979.58

Groupe 8 – Secrétaire principale

Fixe	1,037.22	1,056.93
------	----------	----------

Groupe 11 – Commis-comptable/ administratif : Coordonnateur des installations

Début	860.13	876.47
Après 1 an	893.85	910.83
Après 2 ans	936.04	953.82
Après 3 ans	978.19	996.77

Groupe 11A – Commis soutien à la clientèle/ Coordonnateur des communications

Début	936.04	953.82
Après 1 an	978.19	996.77
Après 2 ans	1,020.35	1,039.74
Après 3 ans	1,070.97	1,091.31

2.50%	1.90%
À	À
compter	compter
du 1er	du 1er
avril	avril
2009	2010

Groupe 12 – Commis principal comptable/ administrative;  
 Coordonnateur principal

Fixe	1,070.97	1,091.31
------	----------	----------

Groupe 12A – Commis principal soutien à la clientele;  
 Coordonnateur principal des communications

Fixe	1,138.43	1,160.06
------	----------	----------

Groupe 13 – Expéditeur/ réceptionnaire

Début	699.93	713.23
-------	--------	--------

Après 1 an	784.22	799.13
------------	--------	--------

Après 2 ans	877.01	893.68
-------------	--------	--------

Après 3 ans	961.34	979.60
-------------	--------	--------

Groupe 14 – Commis au contrôle des stocks

Début	1,020.29	1,039.68
-------	----------	----------

Après 1 an	1,142.69	1,164.40
------------	----------	----------

Après 2 ans	1,278.56	1,302.85
-------------	----------	----------

Après 3 ans	1,327.72	1,352.95
-------------	----------	----------

	2.50%	1.90%
	À	À
	compter	compter
	du 1er	du 1er
	avril	avril
	2009	2010

Groupe 15 – Comptable

Début 1,174.85 1,197.18

Après 1 1,259.67 1,283.60  
an

Après 2 1,344.09 1,369.63  
ans

Après 3 1,384.43 1,410.73  
ans

Groupe 16 - Technicien

Début 902.30 919.45

Après 1 1,011.92 1,031.15  
an

Après 2 1,138.43 1,160.06  
ans

Après 3 1,273.31 1,297.51  
ans

Après 4 1,366.10 1,392.06  
ans

Après 5 1,467.28 1,495.15  
ans

2.50%	1.90%
À	À
compter	compter
du 1er	du 1er
avril	avril
2009	2010

**Group 16A – Spécialiste des réseaux**

Début	1,011.92	1,031.15
Après 1 an	1,138.43	1,160.06
Après 2 ans	1,273.31	1,297.51
Après 3 ans	1,366.10	1,392.06
Après 4 ans	1,467.28	1,495.15
Après 5 ans	1,541.86	1,571.16

**Group 16B – Technicien Principal**

Fixe	1,541.86	1,571.16
------	----------	----------

**Group 16C – Technicien en chef**

Fixe	1,600.05	1,630.45
------	----------	----------

**Group 17 – Traducteur**

Début	1,024.49	1,043.95
Après 1 an	1,134.52	1,156.08
Après 2 ans	1,176.05	1,198.40
Après 3 ans	1,384.32	1,410.63

2.50%	1.90%
À	À
compter	compter
du 1er	du 1er
avril	avril
2009	2010

Group 17A – Premier traducteur

Fixe	1,478.84	1,506.94
------	----------	----------

Group 18 – Journaliste/Préposé au pupitre/Photographe

Début	1,024.49	1,043.95
-------	----------	----------

Après 1 an	1,134.52	1,156.08
------------	----------	----------

Après 2 ans	1,282.43	1,306.80
-------------	----------	----------

Après 3 ans	1,426.58	1,453.68
-------------	----------	----------

Après 4 ans	1,523.82	1,552.78
-------------	----------	----------

Après 5 ans	1,663.09	1,694.69
-------------	----------	----------

Group 19 – Journaliste/Préposé au pupitre/Photographe principal

Fixe	1,773.64	1,807.34
------	----------	----------

8.02 a) Définition de l'expérience – Dans l'application du barème des salaires minimaux présentés à l'article 8.01, le crédit d'expérience doit comprendre tout emploi dans un poste comparable, Reuters se réserve le droit de verser des salaires supérieurs aux tarifs minimaux.

b) Sauf si la Guilde avise Reuters de son désaccord à l'égard de l'embauche d'un employé dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période d'essai, le taux de rémunération établi par Reuters ne doit pas être modifié.

c) Une réunion se tiendra entre les parties dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la réception de l'avis de désaccord

d) Si à l'issue de cette réunion, les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un taux, la question sera référée au président de Reuters qui prendra sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

e) Si toutes les démarches susmentionnées n'aboutissent pas à un taux mutuellement acceptable, la question peut alors être référée à la Guilde aux fins d'arbitration exécutoire et sans appel. L'arbitre peut modifier le montant du crédit d'expérience intégral ou partiel, le cas échéant, accordé par Reuters pour un travail comparable.

8.03 Salaires supérieurs au salaire minimal – Reuters poursuivra sa politique actuelle d'accorder des augmentations à sa discrétion ou de rehausser les niveaux d'expérience selon le mérite et le rendement individuels. Ces augmentations de salaire au mérite s'ajoutent aux salaires hebdomadaires minimaux stipulés à l'article 8.01. Les augmentations de salaire au mérite et les indemnités différentielles en sus des salaires hebdomadaires minimaux ne peuvent pas être transmises à un autre poste ou à une autre classification sans l'approbation écrite de Reuters.

8.04 Les salaires hebdomadaires des employés ne pourront pas être réduits sans le consentement mutuel de Reuters et de la Guilde, sauf si la présente convention collective le stipule autrement.

8.05 Un employé temporairement affecté à des fonctions d'une classification supérieure recevra un montant fixe de 15,00 \$ par roulement en plus de son salaire habituel.

8.06 Tout employé tenu de travailler entre 19 heures et 7 heures (entre 18 heures et 6 heures en Colombie-Britannique) doit être rémunéré au taux de dix pourcent (10 %) du salaire de base quotidien en sus du salaire habituel, sauf si l'employé est rémunéré au taux s'appliquant aux heures supplémentaires conformément à l'article 9.02.

**8.07 – Traducteurs :**

Les individus embauchés qui n'ont pas d'expérience antérieure en traduction seront placés dans la classification « Traducteur » (stagiaire). Cela ne veut pas dire que tous les traducteurs

nouvellement embauchés à Reuters Canada devront automatiquement commencer dans cette classification. Les individus embauchés dans cette classification y resteront au maximum un an. Après un an, le stagiaire sera promu au groupe 17- « Traducteur » au salaire initial en vigueur au moment de la promotion et, subséquemment, il progressera sur l'échelle salariale.

**ARTICLE 9**  
**HEURES DE TRAVAIL ET HEURES**  
**SUPPLÉMENTAIRES**

9.01 La semaine normale de travail pour chaque employé sera de trente-cinq (35) heures sur une période de sept (7) jours, qui commence le lundi à 12 h 01 du matin, et la journée normale de travail est de sept heures consécutives, sans compter une pause-repas d'une (1) heure au maximum.

9.02 La majoration pour heures supplémentaires sera, au choix de l'employé, d'une fois et demie (1½) le salaire de base de l'employé ou consistera en un congé compensatoire équivalent à une fois et demie (1½) le salaire de base pour les heures qu'il a travaillées en plus de sa semaine de travail de trente-cinq (35) heures ou de sa journée de travail de sept (7) heures. Si l'employé choisit de prendre des jours de congé pour récupérer ses heures supplémentaires, il devra s'entendre avec Reuters sur la date de ces congés; le nombre de jours de congé est limité à dix (10) par année civile. Un employé peut prendre jusqu'à cinq (5) jours de congé supplémentaires (par année civile) pour récupérer ses heures supplémentaires si son superviseur est d'accord. Nonobstant ce qui précède, la rémunération s'appliquant à toutes les heures supplémentaires effectuées en plus d'une journée de travail de onze (11) heures est majorée de la moitié (½) du taux de base en plus du salaire régulier et des primes.

9.03 Reuters affiche les horaires de travail deux (2) semaines avant la semaine à laquelle ils s'appliquent. Cependant, l'horaire de travail des employés qui travaillent 24 heures par jour 7 jours par semaine est affiché quatre (4) semaines à l'avance. Reuters peut, de temps à autre, modifier ces horaires en raison de circonstances imprévues, entre autres, la maladie inattendue d'un employé, un événement imprévu nécessitant un déploiement inhabituel de journalistes et d'autres circonstances similaires que l'Employeur ne peut prévoir.

9.04 L'Employeur établit ses horaires de travail de sorte qu'aucun employé n'ait à travailler les trois (3) types de quarts – quarts de jour, quarts du soir et quarts de nuit – dans la même période de sept (7) jours. Il n'y a pas de quarts de travail fractionnés.

9.05 Sauf pour les employés qui veulent travailler les quarts du soir ou de nuit, tous les quarts sont répartis par roulement d'une manière équitable.

9.06 Quarts du soir et de nuit

Les employés qui doivent travailler le soir ou la nuit ne seront pas affectés à ces quarts pendant une période consécutive de plus de trois (3) semaines, à moins de le vouloir. À la fin d'une période de quart de nuit, les employés ne seront pas affectés à un autre quart de nuit pendant au moins neuf (9) semaines.

b)           Avantage pour quart de nuit : à la fin d'une période de quart de nuit, l'employé a trois (3) jours de congé consécutifs garantis.

c)           Sur une période de deux (2) semaines, il peut arriver, de temps à autre, que les rédacteurs soient tenus de travailler six (6) jours une semaine et quatre (4) jours dans l'autre semaine.

Pour plus de précisions, le quart du soir est celui où la majorité des heures de travail se situent entre 16 h et minuit, et le quart de nuit est celui dont la majorité des heures de travail se situent entre minuit et 7 h du matin.

9.07       Reuters fera tout son possible pour prévoir des journées de congé consécutives tout en tenant compte des exigences de l'entreprise et des souhaits des employés concernés.

9.08       Nonobstant ce qui précède, les heures de travail hebdomadaires et quotidiennes des employés en affectation en dehors de la ville totaliseront en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine et doivent être établies par leur superviseur immédiat en consultation avec eux. Néanmoins, on s'attend à ce que, dans la mesure du possible, chaque fois qu'une équipe de travail commence son roulement, elle le terminera. Lorsqu'il établit les heures de travail, le chef de service doit tenir compte de la nature du travail qui doit être exécuté, et il est convenu qu'il peut en résulter une modification des heures de travail des employés

concernés au cours d'une journée ou d'une semaine. Les heures autorisées travaillées par ces employés en dehors des dispositions prises par lui et son superviseur immédiat sont rémunérées au même taux que les heures supplémentaires.

9.09 Un employé qui doit travailler un jour de congé inscrit à l'horaire reçoit pour cette journée une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail au taux d'une fois et demie (1½) le salaire de base et si un employé doit travailler un deuxième jour de congé inscrit à l'horaire, il reçoit pour cette journée une rémunération d'au moins quatre (4) heures correspondant à deux (2) fois son salaire de base, sauf si l'employé est en affectation en dehors de la ville ou qu'il ait pris d'autres dispositions avec son superviseur immédiat.

9.10 Un employé qui doit se présenter au travail avant sa journée de travail inscrite à l'horaire reçoit au moins deux (2) heures de paie au taux majoré approprié. Un employé qui doit revenir au travail après sa journée de travail inscrite à l'horaire reçoit au moins trois (3) heures de paie au taux majoré approprié. Toutes les rémunérations énoncées dans le présent article s'ajoutent au salaire régulier de l'employé.

9.11 Toutes les heures supplémentaires doivent être approuvées par Reuters. Les duplications ou accumulations pyramidales des majorations pour heures supplémentaires ou des autres majorations sont interdites en vertu de la présente convention collective.

9.12      Aucun employé n'est tenu de commencer un nouveau quart moins de douze (12) heures après la fin de son dernier quart.

9.13      Reuters doit tenir une liste de toutes les majorations pour heures supplémentaires et primes versées pendant un (1) an. L'Employeur fournira une copie de cette liste à la Guilde, si elle en fait la demande.

## **ARTICLE 10**

### **MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES**

10.01 Reuters et la Guilde reconnaissent les avantages mutuels des modalités de travail flexibles pour concilier le travail et la vie personnelle. Les modalités de travail flexibles sont des modalités qui sortent de l'horaire de travail normal, à temps plein, sur place du lundi au vendredi. Les employés qui veulent bénéficier de telles modalités doivent en faire la demande à leur gestionnaire pour étude et approbation.

Une fois approuvés, tous les détails de l'entente des modalités de travail flexibles seront consignés par écrit et signés par l'Employeur, la Guilde et l'employé ou les employés visés avant le début de l'entente. Aucune entente de modalités de travail flexibles n'existe sans que la Guilde en soit informée et qu'elle l'ait approuvée.

## **ARTICLE 11**

### **JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

11.01 Les onze (11) jours fériés payés suivants sont octroyés à tous les employés recevant un salaire complet, sauf comme il est stipulé aux présentes :

Le Jour de l’an, la fête du Travail, le Vendredi saint, le jour d’Action de grâce, le jour de Victoria, le jour du Souvenir, le jour férié du premier lundi d’août, le jour de Noël, la fête du Canada, l’après-Noël.

Pour les employés permanents de la province de Québec, la fête légale est remplacée par la Saint-Jean-Baptiste. Les employés ont droit à un jour de congé payé le jour de leur anniversaire de naissance; l’employé doit prendre ce jour de congé dans la semaine qui suit le jour de son anniversaire après s’être mis d’accord avec Reuters.

11.02 Un employé qui doit normalement travailler un jour férié payé, mais n’est pas tenu de travailler, recevra son salaire hebdomadaire régulier et sera rémunéré pour le jour férié au taux normal, sauf dans les cas suivants :

a) il a été absent du travail lors du dernier jour de travail inscrit à l’horaire ou du premier jour de travail inscrit à l’horaire qui suit un tel jour férié, à moins de fournir un motif valable pour son absence que Reuters juge acceptable;

b) il est en congé autorisé non payé à la date du jour férié;

c) il n'a pas travaillé au cours de la période de trente (30) jours précédant immédiatement le jour férié payé.

d) Il demeure entendu qu'un employé a le droit d'être rémunéré pour un jour férié qui tombe au cours de la période de trente (30) jours qui suit son embauche ou au cours de la période de trente (30) jours qui suit son retour au travail après une absence autorisée, à condition que les alinéas 11.02a) ou b) ne s'appliquent.

11.03 Si un jour férié payé tombe pendant qu'un employé est en vacances, celles-ci sont prolongées d'un jour rémunéré à son salaire de base, l'employé reçoit un jour de paie supplémentaire ou il dispose d'un jour de congé supplémentaire qu'il prendra à une date mutuellement satisfaisante.

11.04 Si un jour férié payé tombe lorsque l'employé est en congé et que l'employé ait le droit d'être payé pour cette journée, celle-ci sera rémunérée à son salaire de base.

11.05 Un employé tenu de travailler un jour férié payé est rémunéré au taux de deux (2) fois son salaire, et reçoit un minimum de sept (7) heures de paie au taux double, en plus de son salaire régulier.

11.06 Si un jour férié tombe au cours d'une semaine de travail et que les employés ne soient pas tenus de travailler pendant cette journée, la semaine sera réduite d'un cinquième (1/5) de trente-cinq (35) heures pour tenir compte de ce jour férié, et les heures travaillées en plus de la semaine de travail ainsi réduite seront rémunérées au taux s'appliquant aux heures supplémentaires; en outre, si l'employé est en congé et que ce jour de congé coïncide avec un jour férié, un minimum de sept (7) heures seront rémunérées au taux de un et demi pour chaque quart de travail supplémentaire effectué, en plus du salaire hebdomadaire.

11.07 En plus des onze (11) jours fériés payés mentionnés dans cet article, Reuters accordera un (1) jour de congé personnel supplémentaire par an, qui sera pris à une date mutuellement convenable. L'employé avisera Reuters par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance de la date à laquelle il souhaite prendre son jour de congé personnel. Le jour de congé personnel ne peut être remplacé par une rémunération ou reporté à l'année suivante.

11.08 Un employé qui cesse d'être au service de Reuters pour quelque raison que ce soit avant un jour férié, ne sera pas rémunéré pour ce jour férié ni pour son jour de congé personnel s'il ne l'a pas déjà pris.

11.09 Les dispositions du présent article s'appliquent aux employés à temps plein et temporaires seulement. Les employés à temps partiel ont droit à des jours fériés payés conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

11.10 Outre les onze (11) jours fériés payés mentionnés dans le présent article, Reuters octroiera tout jour férié dûment proclamé par le gouvernement fédéral.

## **ARTICLE 12**

### **VACANCES ANNUELLES**

12.01 Pour les besoins du présent article, l'année d'acquisition des vacances est réputée commencer le 1<sup>er</sup> janvier de n'importe quelle année et se terminer le 31 décembre de la même année. Une semaine de vacances annuelles s'entend de cinq (5) jours de travail consécutifs. Les employés qui ont travaillé pendant des périodes de service précises au 31 décembre de chaque année ont droit à des vacances annuelles rémunérées, comme suit :

a) Un employé qui compte moins d'une (1) année de service a droit à un jour et un quart (11/4) de vacances par mois de service complet. Un employé doit travailler un minimum de dix (10) jours ouvrables dans un mois civil pour avoir droit à un crédit complet pour ce mois.

b) Après un (1) an de service – trois (3) semaines par an.

c) Après cinq (5) ans de service – quatre (4) semaines par an.

d) après onze (11) ans de service – cinq (5) semaines par an.

12.02 Les vacances sont octroyées suivant l'ancienneté et doivent être prises, compte tenu des exigences du travail, à une date choisie par l'employé avec l'accord de Reuters. Les vacances annuelles doivent être prises, dans la mesure du possible, entre le 15 mai et le 30 septembre. Selon la politique de Reuters, les employés doivent écouler les vacances annuelles auxquelles ils ont droit au cours de l'année durant laquelle ces vacances se sont accumulées. Toutefois celles-ci peuvent être reportées à une année ultérieure après obtention à l'avance de l'approbation par écrit de Reuters.

12.03 Les employés qui quittent Reuters ont droit à des vacances annuelles calculées au pro rata, du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de cessation d'emploi, ainsi qu'aux vacances accumulées autorisées non prises au cours d'une année précédente.

12.04 Si Reuters permet à un employé de prendre des vacances avant qu'il n'ait accumulé le nombre de jours de travail requis et que cet employé quitte Reuters, les vacances déjà prises et non gagnées seront déduites de l'indemnité de fin d'emploi revenant à l'employé.

12.05 En cas de cessation d'emploi ou de décès, un paiement sera effectué pour les vacances annuelles auxquelles l'employé avait droit et qui n'avaient pas été prises au cours de l'année où il a cessé de travailler ou est décédé, ainsi que pour les vacances accumulées au cours d'une autre année et qui n'avaient pas été prises.

## **ARTICLE 13**

### **AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS**

#### 13.01 Congé de maladie – Invalidité de courte durée

(i) Tous les employés permanents à temps plein incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure ont droit à quinze semaines (105 jours civils) de congé justifié par un médecin avec plein salaire et avantages sociaux pour des troubles médicaux uniques ou connexes.

(ii) La prestation pour invalidité de courte durée a pour but d'assurer la continuité de la rémunération quand l'employé est temporairement invalide ou incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure. Elle n'a pas pour but d'offrir un congé pouvant être pris quand l'employé le désire.

(iii) Dans le cas d'une maladie, l'employé ou son représentant autorisé responsable avise le superviseur dès que l'employé est incapable de se présenter au travail.

(iv) Pour des absences de trois (3) à cinq (5) jours, l'Employeur peut demander à l'employé de fournir la preuve qu'il a été soigné par un médecin. Pour des absences de plus de cinq (5) jours, une note officielle du médecin peut être exigée au retour au travail.

(v) Si l'employé revient au travail après une absence de sept (7) jours ou plus pour congé de maladie et qu'il

repart en congé pour la même maladie moins de trente (30) jours après son retour au travail, le congé de maladie sera considéré comme la suite du congé de maladie antérieur.

(vi) Si l'employé est admis aux prestations d'invalidité de longue durée, les prestations sont payables à l'expiration de la période d'invalidité de courte durée de 105 jours civils.

### 13.02 Congé spécial pour obligations personnelles ou familiales

Malgré la politique de Reuters sur le congé spécial (Lettre d'entente no. 4), en cas de maladie d'un enfant ou d'un membre de la famille immédiate dont personne d'autre que l'employé ne peut prendre soin, l'Employeur accorde, sous réserve des exigences du service, un congé d'une durée raisonnable pour permettre à l'employé de donner les soins temporaires requis ou pour prendre d'autres dispositions pour les soins. Les employés qui obtiennent un tel congé payé n'ont pas à utiliser leurs vacances annuelles ou les congés personnels. Les employés doivent faire tous les efforts raisonnables pour avoir des dispositions de remplacement afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales.

Les employés feront tous les efforts voulus pour prendre leurs rendez-vous chez le médecin, le dentiste et autres en dehors des heures normales de travail. Quand ce n'est pas possible, les employés devraient prendre leurs rendez-vous près du début ou de la fin d'un quart de travail.

13.03 Reuters versera le coût complet des primes requises pour les employés admissibles aux régimes d'assurance-maladie et hospitalisation offerts dans la province où travaille l'employé et au régime d'avantages sociaux de l'Employeur. Reuters maintiendra tous les avantages sociaux et régimes d'avantages sociaux en place (assurance-vie, assurance-décès ou mutilation par accident, médicaments à tiers payant, assurance- soins médicaux, assurance-soins dentaires, programme d'aide aux employés, adhésion à un centre de culture physique) pendant toute la durée de la convention collective. Reuters se réserve le droit de changer d'assureur à condition que les garanties ne soient pas réduites.

Les employés paieront les primes d'assurance-invalidité de longue durée et il n'y aura aucun changement de garantie ni d'assureur sans le consentement de la Guilde

13.04 Reuters continuera à payer le coût complet du régime d'assurance-vie collective, tel qu'il a été établi, pour chaque employé à temps plein couvert par la convention collective, pour un montant de garantie égal à trois fois le salaire annuel régulier total que l'employé reçoit de Reuters.

13.05 Si un employé est blessé ou tué lors d'une affectation en temps de guerre, durant une insurrection, des hostilités, des émeutes ou des mouvements populaires, l'employé recevra un paiement en vertu de la police d'assurance-accident personnel United Kingdom de Reuters Limited. Ce paiement sera assujéti à

tous les impôts applicables, et les avantages sociaux payables à l'employé en vertu du régime d'assurance-vie collective mentionné à l'article 13.04 ci-dessus seront défalqués de ce paiement.

13.06 L'assurance voyages aériens fournie par Reuters relativement aux déplacements autorisés effectués pour le compte de Reuters demeurera en vigueur tout au long de la durée de la présente convention collective.

## **ARTICLE 14**

### **RÉGIME DE RETRAITE**

14.01 Les parties conviennent que toutes les dispositions du Régime de retraite des employés canadiens de Reuters Limited (le « Régime ») qui ne sont pas modifiées d'un commun accord restent en vigueur inchangées.

14.02 L'employé qui adhère au Régime de retraite des employés canadiens de Reuters Limited (le « Régime ») reçoit, le 1er septembre de chaque année ou aux environs de cette date, un relevé annuel de l'année civile précédente. Comme l'exige la Pension Benefits Standards Act, ce relevé inclura : les prestations auxquelles l'employé a droit, la valeur des cotisations accumulées versées par le membre au Régime et le ratio de l'actif du Régime par rapport au passif.

14.03 Un Comité consultatif du Régime sera créé afin de mieux faire connaître et comprendre le Régime auprès des membres. Le Comité examinera, au moins une fois par année, les aspects financiers, actuariels et administratifs du Régime, et s'acquittera de toute autre fonction précisée par le Régime ou l'Employeur. Toutes les activités liées à l'exploitation du Régime, y compris des éléments comme les recherches par le directeur des placements, seront entièrement divulguées au Comité consultatif du Régime.

14.04 Un employé qui décide de ne pas participer au régime doit signer une déclaration à cet effet mais a la possibilité d'y

adhérer à une date ultérieure. Toutefois, une fois qu'il a adhéré au régime, l'employé doit y participer pendant tout le temps qu'il sera au service de Reuters.

14.05 L'employé qui atteint l'âge normal de la retraite de 65 ans peut prendre sa retraite à la discrétion de Reuters.

## **ARTICLE 15**

### **CONGÉS AUTORISÉS**

15.01 Reuters accordera des congés spéciaux non rémunérés aux employés qui en font la demande si les motifs sont valables et justifiés, à condition que ces congés n'entraient pas indûment les activités de Reuters.

15.02 Si un employé est élu ou nommé à un poste au sein de la Guilde des employés de journaux ou de tout organisme auquel la Guilde des employés de journaux est affiliée, cet employé pourra obtenir sur demande un congé non rémunéré d'une durée convenue par les deux parties. Cet accord ne sera pas indûment refusé. La durée du congé peut être prolongée à la discrétion de Reuters. À la fin du congé, les employés qui obtiennent un congé en vertu du présent article seront réintégrés dans le même poste ou un autre poste comparable. Un seul employé à la fois peut bénéficier d'un congé non rémunéré en vertu du présent article.

15.03 Des congés non rémunérés sont accordés aux employés qui en font la demande et qui ont été élus ou délégués pour participer à des congrès de la Guilde des employés de journaux, CTC, AFL – CIO ou tout organisme avec lequel la Guilde des employés de journaux est affiliée, ainsi qu'aux personnes qui sont déléguées à des assemblées extraordinaires convoquées par la Guilde des employés de journaux ou à toute réunion convoquée par l'organisme dirigeant de la Guilde ou de sa sous-section. Un seul employé à la fois peut bénéficier d'un tel congé en vertu du présent article. Le total des jours de congé accordés

en vertu du présent article ne peut pas excéder quarante (40) jours au cours d'une année civile. Nonobstant ce qui précède, le nombre d'employés et le nombre total de jours de congé peut être accru sur consentement mutuel des deux parties.

#### 15.04 Congé de maternité, congé parental, congé pour soins d'enfant

(a) Les employées admissibles à un congé de maternité en vertu du Code canadien du travail ont droit à un congé de maternité maximal de dix-sept semaines dont huit (8) semaines sont rémunérées par Reuters Canada Limited et sept (7) semaines par l'assurance-emploi.

#### (b) Congé parental

Les employés admissibles à un congé parental en vertu du Code canadien du travail ont droit à un congé parental maximal de trente-sept (37) semaines de congé parental dont trente-cinq (35) sont rémunérées par l'assurance-emploi. Ce congé est octroyé au parent biologique ou adoptif de l'un ou de l'autre sexe qui s'occupe de l'enfant.

(c) Congé pour les employées admissibles au congé de maternité et au congé parental

Les employées admissibles à un congé de maternité et à un congé parental auront droit à un congé combiné maximal de cinquante-deux (52) semaines.

(d) Prestations de maternité versées par Reuters

Les employées admissibles à un congé de maternité en vertu du Code canadien du travail recevront des prestations comme suit :

- (i) salaire complet pendant les huit (8) premières semaines de congé, versé par Reuters Canada Limited;
- (ii) après une période d'attente de deux semaines non rémunérée, sept (7) semaines payées par l'assurance-emploi.

(e) Prestations de congé parental versées par

Reuters

Les employées admissibles à un congé parental en vertu de l'article 15.04(b) mais n'ayant pas droit à des prestations de maternité auront droit à un congé de cinq (5) jours, dont trois (3) seront entièrement rémunérés.

(f) Il est entendu que les dispositions de l'article

7.09 sont élargies à cinquante-deux (52) semaines aux fins du présent article 15.04.

15.05 Des congés de deuil – de cinq (5) jours rémunérés sont octroyés aux employés qui perdent un membre de leur famille immédiate. La famille immédiate s'entend du conjoint, des parents, des enfants, des frères et sœurs, de la belle-mère, du beau-père, des petits-enfants, des grands-parents ou des personnes à charge légales qui vivent avec l'employé.

15.06 Les congés accordés en vertu de cet article ne constituent pas une interruption de service en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de cessation d'emploi, des vacances et de tout autre avantage en vertu de la présente convention collective; toutefois, les congés octroyés en vertu des paragraphes 15.01 et 15.02 du présent article peuvent être déduits en ce qui a trait au calcul de l'indemnité de cessation d'emploi.

15.07 Congé pour service judiciaire – si un employé doit remplir des fonctions judiciaires pendant les heures de travail ou a été assigné pour témoigner en cour de justice, devant le coroner, un comité parlementaire d'enquête ou une commission royale, et produit des preuves satisfaisantes à Reuters qu'il s'est bien présenté devant de telles instances, il recevra la différence entre le salaire régulier qu'il aurait touché s'il avait travaillé au cours de cette journée et l'allocation de service judiciaire ou de témoignage qu'il a reçue pour cette journée.

15.08 a) Congé pour service militaire – Reuters se conformera au Code canadien du travail en ce qui a trait au congé pour service militaire.

b) Un employé promu pour remplacer un autre employé qui fait son service militaire peut, lorsque cet employé reprend le travail, retrouver le poste qu'il occupait auparavant et toucher son salaire antérieur, lequel ne doit pas toutefois être inférieur au minimum en vigueur pour ce poste. Un employé qui a été ainsi promu, et pendant la durée de cette promotion

temporaire, continuera à accumuler des crédits d'expérience dans la classification de laquelle il a été promu.

c) Un employé engagé pour remplacer un employé qui fait son service militaire doit être couvert par toutes les dispositions de la présente convention collective, sauf la présente disposition relative au congé pour service militaire, et cet employé, s'il quitte son emploi pour faire son service militaire, sera réputé être démis de ses fonctions et recevra l'indemnité de cessation d'emploi qu'il aura accumulée et des journées de vacances au prorata du nombre de jours travaillés.

15.09 Tout congé spécial octroyé doit être consigné par écrit par Reuters.

15.10 Reuters libérera de leurs fonctions, avec rémunération, à condition que les conditions de travail le permettent, jusqu'à deux (2) employés dans le but de négocier le renouvellement de la présente convention collective pendant les heures de travail.

## **ARTICLE 16**

### **GRIEFS ET ARBITRAGE**

16.01 Les parties aux présentes conviennent que les situations donnant lieu à un grief de la part des employés doivent être réglées le plus rapidement possible. Si un employé a un grief, son représentant désigné doit en discuter avec son superviseur dans les trente (30) jours qui suivent le moment où le prétendu grief est survenu afin de permettre au superviseur de remédier à la situation à l'origine du grief. Le superviseur donnera sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivent cet entretien. Pour les besoins du présent article, le superviseur est le chef de service ou toute autre personne désignée par Reuters.

#### **PREMIÈRE ÉTAPE**

16.02 Si la situation n'est pas réglée, le grief peut passer à l'étape suivante à condition qu'il soit présenté dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse fournie par le superviseur comme susmentionné. Le grief peut être présenté par écrit au directeur qui a été autorisé par Reuters à donner suite au grief; la lettre doit indiquer la nature du grief, le numéro de l'article de la convention collective présumé enfreint, les circonstances entourant la situation et les mesures correctives recherchées. Le représentant autorisé de Reuters doit organiser une réunion avec la Guilde et un comité comprenant au maximum deux (2) employés de Reuters, dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief; le plaignant peut participer à cette réunion, si l'une ou l'autre partie le demande, en compagnie du représentant de la Guilde, et à condition qu'ils puissent s'absenter de leurs

fonctions pour assister à la réunion et si cela est jugé nécessaire. La décision sera remise par écrit au plaignant dans les dix (10) jours qui suivent la réunion et une copie sera remise au représentant de la Guilde.

## **DEUXIÈME ÉTAPE**

16.03 Si tout désaccord découlant de l'interprétation, de l'application ou de la violation présumée de la présente convention collective n'est pas réglée de manière satisfaisante en vertu de la présente procédure de règlement de griefs, le problème sera porté en arbitrage après remise d'un avis écrit à Reuters dans les trente (30) jours qui suivent la date de la décision du directeur pour le Canada ou de son mandataire.

Toutes les questions portées en arbitrage, y compris la question de savoir si le problème est arbitrable, doivent être entendues par un arbitre désigné par la Guilde et Reuters. Si la Guilde et Reuters ne réussissent pas à trouver un arbitre mutuellement acceptable pendant la période de trente (30) jours qui suit la date de la réception de l'avis d'intention d'aller en arbitrage, l'arbitre sera désigné par le ministre du Travail à la demande de l'une ou de l'autre partie. L'arbitre entendra et définira le litige et émettra sa décision, laquelle sera exécutoire et sans appel de la part de l'une ou de l'autre partie.

16.04 L'arbitre n'est pas autorisé à changer ou à modifier toute partie de la présente convention collective ni à prendre une décision qui soit incompatible avec cette dernière.

16.05 Reuters et la Guilde doivent payer chacune la moitié (1/2) de la rémunération et des frais de l'arbitre. Ni l'une ni l'autre partie ne sont obligées de payer les coûts liés à la transcription sténographique d'une audience en arbitrage si elles n'ont pas donné leur consentement explicite au préalable.

16.06 Il est convenu que les délais établis relativement aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage dont il est question dans le présent article servent de lignes directrices aux parties. Tout manquement à ces lignes directrices ne constitue pas une prescription. Toutefois, l'arbitre devra établir un dédommagement monétaire ou autre en contrepartie de tout préjudice découlant du non-respect des délais par l'une ou l'autre partie. Les délais imposés aux deux parties à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés sur consentement mutuel. Une demande de prolongation des délais présentée avant la fin de ces délais ne sera pas rejetée de manière arbitraire.

16.07 Si après soumission d'un grief, aucune réponse n'est donnée dans les délais prescrits, le plaignant, la Guilde ou Reuters, selon le cas, ont le droit de porter le grief à l'étape suivante de la procédure de règlement des griefs.

16.08 Si l'arbitre décide qu'une sanction disciplinaire ou un congédiement est excessif, il peut imposer une autre mesure disciplinaire qu'il juge juste et raisonnable en toutes circonstances.

16.09 Grief de Reuters – Reuters a le droit de déposer un grief en ce qui a trait à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la convention collective. Ce grief doit être signé par le directeur pour le Canada ou son mandataire et présenté par écrit à la Guilde dans les dix (10) jours qui suivent le fait ou l'événement à l'origine du grief. Si la situation n'est pas réglée lors d'une réunion tenue en présence du Comité des griefs de la Guilde dans les trente (30) jours qui ont suivi la présentation du grief, la Guilde doit remettre à Reuters sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réunion. Si le problème n'est pas résolu, le grief sera porté en arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent la date de réception par Reuters de la réponse de la Guilde.

16.10 Grief de la Guilde – La Guilde a le droit de déposer un grief relativement à tout litige avec Reuters en ce qui a trait à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la convention collective. Ce grief doit être présenté par écrit au directeur pour le Canada ou à son mandataire dans les dix (10) jours qui suivent le fait ou l'événement à l'origine du grief. Si la situation n'est pas réglée lors d'une réunion tenue en présence du Comité des griefs de la Guilde dans les trente (30) jours qui ont suivi la présentation du grief. Reuters doit remettre à la Guilde sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réunion. Si le problème n'est pas résolu, le grief sera porté en arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent la date de réception par la Guilde de la réponse de Reuters .

16.11 Grief collectif – Si deux (2) employés ou davantage présentent chacun le même grief par suite des mêmes circonstances et incidents, ces griefs peuvent être réunis et traités comme un grief collectif. La Guilde a le droit de déposer un grief collectif au nom des employés concernés et la procédure de règlement de griefs habituelle sera suivie.

16.12 Pour les besoins de la présente convention collective, «jour» s'entend d'un jour civil et «grief», d'une plainte liée à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la présente convention collective.

16.13 Sanction disciplinaire et congédiement

a) Un employé convoqué par l'Employeur à une réunion dans le but de lui imposer une sanction disciplinaire sera informé à l'avance du but de la réunion et de son droit d'être accompagné à la réunion par un délégué syndical ou un représentant de la Guilde à l'emploi de Reuters. Ne pas informer l'employé de ses droits n'annule pas la sanction disciplinaire mais constitue une violation de la convention collective. Le cas échéant, la Guilde peut exiger que la sanction disciplinaire soit revue par le(s) directeur(s) compétent(s) et le directeur des ressources humaines avant de donner suite au grief.

b) L'Employeur ne doit pas invoquer des avertissements écrits antérieurs ou une sanction disciplinaire versés au dossier d'un employé pour imposer une nouvelle sanction disciplinaire à l'employé si ce dernier n'a fait l'objet d'aucune sanction durant la période de vingt-quatre (24) mois

consécutifs qui a suivi le dernier avertissement ou action disciplinaire par écrit. En outre, tout document faisant état d'un avertissement ou d'une sanction disciplinaire doit être éliminé du dossier de l'employé.

c) La Guilde et l'employé concerné seront informés par écrit des faits à l'origine du congédiement de ce dernier. Tout employé congédié qui soutient que son congédiement ne repose sur aucun motif valable devra présenter un grief à la fin de la procédure décrite au présent article, à condition que ce grief soit déposé dans les quinze (15) jours qui suivent le congédiement.

## **ARTICLE 17**

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

17.01 En cas de cessation d'emploi, sauf démission volontaire, invalidé permanente ou décès, départ à la retraite ou renvoi pour insubordination grave, grave manquement à ses fonctions, mauvaise conduite volontaire ou changement technologique, un employé dont la période d'essai est terminée, reçoit une indemnité de cessation d'emploi sous forme de paiement forfaitaire égal à une (1) semaine de salaire pour six (6) mois de service continu chez Reuters (ou la plus grande partie de cette période), le minimum étant de quatre (4) semaine et le maximum de cinquante-deux (52) semaines. Nonobstant ce qui précède, un employé qui a à son actif quinze (15) années de services ou davantage reçoit un supplément de cinq (5) semaines de salaire en tant qu'indemnité de cessation d'emploi. Cette indemnité sera versée sous forme de montant forfaitaire et si la personne est rappelée au travail avant la fin du nombre de semaines rémunérées, l'indemnité de cessation d'emploi non gagnée sera remboursée à Reuters. Des dispositions raisonnables seront prises si l'employé le demande.

17.02 Si une personne est réembauchée après avoir reçu une partie ou la totalité de l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle elle avait droit et qu'elle ait droit une nouvelle fois à une indemnité de cessation d'emploi, six (6) mois de service continu seront déduits pour chaque semaine d'indemnité qui lui a été versée antérieurement, moins les montants remboursés. Ce

redressement dans la période de service continu n'est effectué que dans le seul but de calculer l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle l'employé a droit.

17.03 Pour les besoins de la présente convention collective, «service continu», s'entend de la durée de service ininterrompu accompli chez Reuters depuis la dernière date d'embauche, moins ce qui suit :

a) toute période de congé autorisé supérieure à un (1) mois, sauf dans le cas d'un congé de maladie ou d'un congé de maternité octroyé en vertu de la présente convention collective et b) toute période de mise à pied.

17.04 Les duplications ou accumulations pyramidales d'indemnités de cessation d'emploi, de renvoi ou de départ en vertu des dispositions du Code canadien du travail sont interdites. Si une indemnité de départ doit être versée en vertu du Code canadien du travail, le montant de cette indemnité sera déduit du montant de l'indemnité de cessation d'emploi ou de renvoi payable en vertu du présent article.

## **ARTICLE 18**

### **COMPRESSIONS DE PERSONNEL**

18.01 a) Reuters peut, à sa discrétion, procéder à des licenciements économiques si cela est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Le cas échéant, Reuters informera la Guilde des classifications d'emploi touchées, du nombre d'employés mis à pied et des raisons du licenciement, au moins trois (3) mois avant qu'elle ne procède à de tels licenciements.

b) L'ancienneté est le premier critère qui sera pris en compte pour déterminer quels employés seront mis à pied. La décision de mettre un employé à pied en fonction de l'ancienneté ne doit pas reposer sur le salaire. S'il doit être mis fin à des emplois en vertu du présent article, Reuters appliquera l'ordre inverse d'ancienneté au sein de l'Employeur sauf dans les cas où Reuters détermine que les qualifications, les connaissances, la formation, les compétences et les capacités des personnes appelées à remplir les exigences de l'emploi disponible l'exigent autrement.

c) Reuters mutera un employé qui a reçu un avis de cessation d'emploi en vertu du présent article, si l'employé le demande, à un poste appartenant à une classification inférieure à celle du poste qu'il occupait et pour lequel il était qualifié. Cette disposition s'applique lorsque l'employé à remplacer, c'est-à-dire celui qui a le moins d'ancienneté au sein de cette classification, a moins d'ancienneté que l'employé

faisant l'objet de la mutation.

d) Un employé supplanté conformément à ce qui précède peut être muté à un autre poste de la même manière conformément aux dispositions du point c) ci-dessus.

e) Un employé muté à une classification inférieure recevra le salaire maximal s'appliquant à cette classification.

f) Les employés mis à pied en vertu du présent article recevront une indemnité de cessation d'emploi comme il est stipulé à l'article 16.01. Les employés mis à pied en vertu du présent article seront les premiers à avoir la possibilité d'être nommés à un poste dans leur ancienne classification ou une autre classification dans l'ordre inverse de mise à pied chaque fois qu'un poste vacant se présente au cours de la période de deux (2) ans qui suit la date de licenciement, sauf dans les cas où Reuters détermine que les connaissances, la formation, les compétences et les capacités des personnes appelées à remplir les exigences du poste disponible l'exigent autrement. Les employés auxquels on offre une telle possibilité recevront un appel à leur dernier numéro de téléphone connu ou une lettre recommandée à leur dernière adresse connue. L'employé disposera de dix (10) jours ouvrables à partir du jour où il a reçu l'appel téléphonique ou la lettre recommandée pour revenir au travail à moins que l'Employeur en convienne autrement. Un employé qui ne revient pas au travail pendant la période convenue perdra ses droits de réembauche auprès de l'Employeur.

g) Si un employé est rappelé au travail en vertu du présent article après avoir reçu l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle il avait droit et qu'il ait droit une nouvelle fois à une indemnité de cessation d'emploi, six (6) mois de service continu seront déduits pour chaque semaine d'indemnité qui lui a été versée antérieurement, moins les montants remboursés. Ce redressement dans la période de service continu n'est effectué que dans le seul but de calculer l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle l'employé a droit.

18.02 Avant de procéder à des compressions de personnel, Reuters envisagera d'abord, si le bon fonctionnement et la rentabilité de l'entreprise le justifient, de recourir au processus de réduction naturelle des effectifs pour réduire le nombre des employés dans la mesure voulue.

### **CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

18.03 a) Reuters donnera un préavis de trois (3) mois à la Guilde avant d'introduire de nouveaux systèmes et matériel, si cette mesure doit entraîner une réduction des membres du personnel (autres que les employés qui n'ont pas terminé leur période d'essai au moment où le préavis est remis). Reuters convient de recourir dans la mesure du possible au processus de réduction naturelle des effectifs avant de mettre des employés à pied (autres que les employés en période d'essai) en raison de l'introduction de nouveaux systèmes et matériel. Reuters fera son possible pour offrir des programmes de recyclage aux employés en vue de leur réaffectation. Ces programmes de recyclage seront

pris en charge par Reuters et dispensés pendant les heures de travail. Il n'y aura pas de réduction du salaire des employés affectés à d'autres postes par suite de l'introduction de nouveaux systèmes et matériel. Reuters informera la Guilde des nouvelles classifications d'emploi qui auront été créées par suite de la mise en place de ces systèmes et matériel.

b) Un employé à temps plein qui a été mis à pied en raison d'un changement technologique a droit à une indemnité de cessation d'emploi comme suit, à la place de l'indemnité de cessation d'emploi prévue à l'article 16 de la présente convention collective et au Code canadien du travail :

- i) moins de cinq (5) années de service continu – un montant forfaitaire égal à cinq (5) semaines de salaire plus deux (2) semaines de salaire par année de service continu;
- ii) cinq (5) à neuf (9) années de service continu – un montant forfaitaire égal à dix (10) semaines de salaire plus trois (3) semaines de salaire par année de service continu; ou
- iii) dix (10) années de service continu ou davantage – un montant forfaitaire égal à quinze (15) semaines de salaire plus trois (3) semaines de salaire par année de service continu jusqu'à un maximum de vingt (20) années de service continu.

c) Un employé à temps plein qui compte plus de cinq (5) années d'ancienneté peut, en cas de changement technologique, choisir d'être mis à pied à la place d'un employé qui a moins d'ancienneté que lui. Le cas échéant, le montant maximal de l'indemnité de cessation d'emploi payable en vertu du point b) ci-dessus sera de trente-six (36) semaines.

d) Aucune indemnité de cessation d'emploi n'est payable en vertu du présent article si un poste peut être éliminé par suite de la démission (sauf dans les cas mentionnés au point c) ci-dessus), du départ à la retraite, de l'invalidité permanente ou du décès d'un employé permanent.

## **ARTICLE 19**

### **DÉPENSES ET MATÉRIEL**

19.01 Le matériel de travail nécessaire doit être mis à la disposition des employés et payé par Reuters; en outre, Reuters doit veiller à ce que ses locaux soient conformes aux lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité.

19.02 Reuters prend en charge toutes les dépenses autorisées engagées par l'employé dans le cadre de ses fonctions, sur présentation de pièces justificatives et de reçus normalement obtenus.

19.03 Lorsqu'un employé, après avoir informé Reuters et obtenu son consentement, utilise une automobile dans le cadre de ses fonctions, il sera remboursé au taux de trente-six cents (0,36 \$) par kilomètre. L'employé doit soumettre une preuve du kilométrage soumis et Reuters se réserve le droit de vérifier à sa satisfaction que le nombre de kilomètres soumis est exact.

## **ARTICLE 20**

### **MUTATIONS ET PROMOTIONS**

20.01 Reuters ne peut muter de manière permanente un employé, contre sa volonté, dans un autre bureau dans la même ville, une autre ville ou un autre pays sans motif valable. Aucun employé ne sera muté sans le paiement de tous les frais autorisés associés à sa mutation et à son déménagement, et à celui de sa famille et de ses effets. Une telle mutation ne peut entraîner une réduction du salaire ou des avantages sociaux de l'employé. Un employé qui fait l'objet d'une mutation a le droit de faire appel en vertu de la procédure de règlement des griefs, s'il juge que la mutation est arbitraire ou sans motif valable.

a) Les deux parties conviennent que les employés travaillant à l'étranger et mutés au Canada sont exempts des dispositions du présent article.

b) Si un employé demande à être muté pour des raisons personnelles ou familiales. Reuters peut envisager, mais n'est pas obligée, de payer tous les frais engagés relativement à cette mutation.

20.02 Aucun employé ne peut être muté par Reuters à un autre poste ou emploi d'une autre classification sans son consentement. Une telle mutation ne peut entraîner une réduction du salaire ou des avantages sociaux de l'employé, de même que l'employé ne fera l'objet d'aucune sanction s'il refuse une telle mutation.

20.03 Les employés en place doivent être considérés en priorité lorsqu'un poste vacant d'une classification supérieure se présente. Au moment de combler un tel poste, Reuters doit tenir compte des qualifications et des aptitudes des candidats. Les avis d'emplois vacants seront affichés dans tous les bureaux. Ces avis doivent donner une description assez complète des exigences de l'emploi.

20.04 Les employés promus en vertu du présent article feront l'objet d'une période d'essai pouvant aller jusqu'à trois (3) mois; cette période peut être prolongée d'une autre période pouvant aller jusqu'à un (1) mois avec l'accord de la Guilde. Au cours de cette période d'essai, l'employé peut être réintégré dans la classification à laquelle il appartenait avant sa promotion, sans perdre le crédit d'expérience auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été promu. Toute personne supplantée par suite d'une telle mesure peut être placée dans un poste comparable par Reuters ou recevoir une indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'article 16.01 moyennant une entente entre les parties.

20.05 Rien dans la présente entente ne doit empêcher la mutation d'un employé exclus de l'unité de négociation à un poste inclus dans l'unité de négociation ou la mutation d'un employé inclus dans l'unité de négociation à un poste exclus de l'unité de négociation, s'il a consenti à une telle mutation. Quel que soit le cas, on ne considérera pas qu'il y a eu une interruption de la continuité des états de services du fait de cette mutation. Un employé qui refuse d'être muté dans ces conditions ne peut pas faire l'objet de sanction.

20.06 Reuters envisagera de couvrir les frais d'éducation approuvés par elle si le programme visé permet à l'employé d'améliorer ses compétences pour le poste qu'il occupe ou lui assurera une formation lui permettant d'être promu à un poste d'un échelon supérieur. Les demandes de paiement de tels frais d'éducation seront basées sur le mérite individuel.

20.07 Reuters reconnaît sa responsabilité d'offrir une formation et un encadrement à un employé promu en vertu du présent article. Reuters offrira, chaque fois que cela est possible, des possibilités de formation et d'encadrement aux employés qui souhaitent acquérir des qualifications nécessaires à d'autres postes.

## **ARTICLE 21 DIVERS**

21.01 Chaque fois que le genre masculin est utilisé, il est réputé inclure le féminin.

21.02 **Sous-traitance** – Reuters a le droit de sous-traiter des services si elle le juge approprié à condition que cela n’entraîne pas le licenciement d’employés appartenant à l’unité de négociation et ayant terminé leur période d’essai au 1<sup>er</sup> janvier 1996.

21.03 **Pigistes** – Reuters a le droit de continuer à recourir à des journalistes et photographes pigistes. Un journaliste pigiste est une personne qui est rémunérée à la pièce, selon les articles et reportages acceptés par Reuters. Un photographe pigiste est une personne qui reçoit un tarif fixe pour une photographie ou une série de photographies acceptées par Reuters ou pour avoir assuré la couverture photographique d’un événement sportif, politique ou de tout autre reportage.

21.04 **Conseiller juridique** – Un employé qui, pour avoir exécuté un travail autorisé dans le cours normal de ses fonctions, est poursuivi, assigné comme témoin ou accusé en vertu d’une loi fédérale ou provinciale ou d’un règlement municipal, ou par un corps, une commission ou un organisme législatif, bénéficiera, s’il le demande, des services d’un avocat mutuellement acceptable et rémunéré par Reuters. Un employé ainsi représenté par un avocat ou une autre personne mutuellement acceptable par

les deux parties ne subira aucune perte de salaire ou d'autres avantages et sera intégralement indemnisé dans la mesure permise par la loi pour toutes amendes ou tous dommages imposés par suite d'une décision ou d'un jugement définitif, sauf si l'employé n'a pas suivi les conseils de son avocat.

21.05 **Activités externes** – Il est convenu par Reuters et la Guilde que les employés ne doivent pas :

1) révéler ou utiliser des informations concernant des opérations en Bourse ou se servir d'informations obtenues en travaillant pour Reuters leur donnant un avantage sur le grand public; 2) laisser leurs placements influencer sur le travail qu'ils réalisent pour Reuters; 3) travailler pour un concurrent direct de Reuters en dehors des heures de travail; ou 4) utiliser le nom de Reuters ou leur position au sein de Reuters ou des documents appartenant à Reuters pour leur gain personnel sans la permission écrite de Reuters.

21.06 **Pas de grève** – Pas de lock-out – Reuters s'engage à ce qu'il n'y ait pas de lock-out au sens du Code canadien du travail pendant toute la durée de la présente convention collective. La Guilde s'engage à ce qu'il n'y ait pas de grève au sens du Code canadien du travail pendant toute la durée de la présente convention collective.

21.07 **Déontologie** – La Guilde convient que Reuters a le droit d'établir une politique relative à l'offre aux employés, de la part de personnes ou d'organismes, de voyages et d'hébergement gratuits ou de gratifications en rapport avec leur travail.

21.08 **Service continu/ancienneté** – Lorsque le critère de service continu/d’ancienneté est appliqué, il est réputé inclure les années de service continu au sein de Reuters Information Services (Canada) Limited depuis la date de la dernière embauche au Canada ou à l’extérieur du Canada, sauf dans le cas de licenciements économiques, auquel cas ce critère est réputé n’inclure que les années de service continu depuis la dernière date d’embauche au Canada.

21.09 **Non-discrimination** – L’Employeur et la Guilde conviennent qu’il n’y aura pas de discrimination ni de harcèlement sur le lieu de travail pour des raisons de race, d’origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion, d’âge, de sexe, d’orientation sexuelle, d’état matrimonial, de situation de famille, d’invalidité, à condition que cette invalidité n’empêche pas un employé de faire son travail, de condamnation pour laquelle il y a eu réhabilitation, ou d’activités syndicales licites. Il demeure entendu que le présent article doit être interprété conformément aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Rien aux présentes ne doit:

- a) interdire :
  - i) tout programme de rattrapage requis ou permis en vertu des droits de la personne ou des lois sur l’équité d’emploi applicables;

ii) le départ à la retraite à l'âge de 65 ans conformément à l'article 13.01 de la présente convention collective; ou

b) nécessiter aucune modification à aucun avantage social ou régime de retraite ou programme

21.10 **Comité mixte** – Les parties établiront un comité mixte se composant de trois (3) employés désignés par la Guilde et de trois (3) personnes désignées par Reuters. Le Comité mixte sera présidé par deux (2) co-présidents : l'un nommé par la Guilde, l'autre par Reuters. Le Comité mixte aura pour mandat de débattre de questions d'intérêt mutuel, par exemple de programmes de santé et de sécurité ou de formation, et de promouvoir le dialogue, la communication et la résolution de problèmes entre les parties. Le but du Comité mixte n'est pas de remplacer la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Le Comité mixte se réunira tous les trimestres ou à d'autres intervalles, comme le décident les deux parties.

## **ARTICLE 22**

### **SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT**

22.01 Le Comité mixte est réputé être le Comité de la santé et de l'environnement pour les besoins de la présente convention collective.

22.02 Reuters a pour politique de veiller à la santé et à la sécurité de tous les employés sur le lieu de travail et mettra à la disposition du personnel du matériel de protection spécialisé, comme l'exige la loi.

22.03 Les employés qui travaillent régulièrement sur des terminaux à écran ou du matériel similaire ont le droit de participer, s'ils le désirent, à un programme d'examen ophtalmologique annuel sans frais pour eux. Ces examens seront effectués par un médecin spécialisé en la matière et comprendront des méthodes d'évaluation généralement recommandées pour les personnes qui utilisent des terminaux à écran ou du matériel similaire. Reuters choisira le médecin avec l'accord de la Guilde. Si le médecin choisi recommande que les employés qui travaillent sur des terminaux à écran doivent porter des verres correcteurs, ces verres seront payés par Reuters.

22.04 Il a été démontré qu'en ce qui concerne les personnes qui travaillent sur des terminaux à écran, elles ont naturellement tendance à prendre des pauses à l'écart des machines. Il est présumé que cette tendance se poursuivra. Pendant ces pauses,

qui doivent être d'une durée et d'une fréquence raisonnables,  
l'employé exécutera des tâches autre que le travail sur le terminal  
à écran.

## **ARTICLE 23**

### **PROGRAMME DE STAGES**

La Guilde et Thomson Reuters sont d'avis qu'il est dans leur intérêt commun d'offrir des stages à des étudiants en journalisme. Ces stages permettront aux étudiants de parfaire leur formation et à Thomson Reuters d'augmenter les chances de recrutement.

Il y aura deux types de stages chez Thomson Reuters :

- a) des stages locaux pourront être offerts à des étudiants inscrits dans un programme de journalisme, comme celui de l'Université polytechnique *Ryerson*, qui exige qu'un stage soit complété avant la fin des études. Ces stages seront très bien encadrés et ils ne seront pas rémunérés.
- b) des stages dans l'entreprise peuvent être offerts à des étudiants finissants ou à des étudiants de deuxième cycle. Ces stages sont rémunérés et ces étudiants effectueront du « vrai travail ».

La Guilde sera informée de la tenue de tous les stages, du nom du stagiaire et de la durée du stage.

Le programme de stage ne servira pas à léser les employés de l'entreprise. Tous les stagiaires seront surnuméraires aux employés déjà en poste. Les stagiaires ne pourront pas occuper un poste vacant ou remplacer un employé en congé de maladie, en vacances annuelles ou absent pour tout autre motif, sauf pour les raisons stipulées dans l'article 23.

Tous les stages seront interrompus en cas de grève ou de lockout.

#### **Section I – Stages locaux**

**23.01** L'employeur et la Guilde sont d'avis que des stages peuvent être offerts à des étudiants qualifiés. L'objectif est de parfaire la formation des personnes choisies, de leur procurer une expérience de travail, de les familiariser avec Thomson Reuters et d'encourager les candidats qualifiés à postuler chez Thomson Reuters après l'obtention de leur diplôme. Les stagiaires doivent

être inscrits à un établissement reconnu, p. ex. dans une école de journalisme, qui exige que l'étudiant effectue un stage.

**23.02** Les stages locaux se dérouleront de la façon suivante :

(a) La durée maximale d'un stage sera de six (6) semaines sauf pour des raisons pédagogiques. Une telle exception devra être approuvée par la Guilde.

(b) Les stagiaires du programme local de stages ne seront pas considérés comme des employés aux fins de cette entente. Le stagiaire ne paiera pas de cotisations syndicales comme prévues par l'article 3. Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux stagiaires, sauf celle-ci.

(c) Les stagiaires qui participent au programme de stage local seront affectés à des tâches journalistiques de moindre importance pour l'entreprise où ils pourront appliquer leurs connaissances et développer leurs aptitudes tout en jouissant d'un encadrement rigoureux. Il est prévu qu'ils recevront quotidiennement des commentaires sur leur travail et des conseils.

d) Les stagiaires du programme local recevront un honoraire de 100\$ par semaine complète de stage.

**23.03** Si un stagiaire du programme local de stages est affecté au remplacement d'un employé pour des raisons de maladie ou autres, le stagiaire sera rémunéré au salaire initial de l'échelle du groupe 18 « Journaliste/ préposé au pupitre » et il aura les droits tels que stipulés par l'article 7 (Employés temporaires) pour la durée du quart de travail ou pour la durée entière de l'affectation.

## **Section II – Stage rémunéré (Programme de l'entreprise)**

**23.04** Ce programme structuré et rémunéré est destiné aux étudiants de 3<sup>e</sup> année, aux finissants ou à ceux de deuxième cycle. Les étudiants de première et de deuxième année ne sont pas admissibles à ce programme. Les candidats ont habituellement un grand intérêt pour le journalisme financier ou ils sont inscrits à un programme en finances et/ou en économie. La durée de ce programme de stage est d'environ 10 semaines.

**23.05** Les stagiaires choisis seront considérés comme des employés temporaires tel que prévu par l'article 7 et ils auront droit à des primes relatives à l'horaire de travail et à des heures supplémentaires lorsqu'ils travailleront au-delà de la semaine normale de travail. Des cotisations seront retenues en vertu de l'article 3. Ces cotisations seront versées à la Guilde canadienne des médias.

**23.06** Les stagiaires de ce programme effectuent des vraies tâches journalistiques et ils doivent générer des idées en plus de compléter des affectations. Les stagiaires se rapportent à un préposé au pupitre qui doit évaluer régulièrement le travail du stagiaire. Le programme prévoit aussi la possibilité d'un stage d'orientation de 3 jours dans les bureaux new-yorkais de Thomson Reuters.

**23.07** Les stagiaires seront rémunérés selon l'échelle salariale du groupe 1.

**23.08** Les stagiaires sont surnuméraires aux employés déjà en poste et ils ne pourront pas remplacer des employés en congé de maladie, en vacances annuelles ou absents pour toute autres raison. Ils n'occuperont pas non plus un poste vacant.

**23.09** Si un stagiaire est affecté au remplacement d'un employé en congé de maladie ou absent pour tout autres motifs, le stagiaire sera rémunéré au salaire débutant du groupe 18 « Journaliste/préposé au pupitre » pour la durée du quart de travail ou pour la durée entière de l'affectation.

**ARTICLE 24**  
**DURÉE ET RENOUELEMENT**

24.01 La présente convention collective prend effet du 15 juin 2009 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 mars 2011.

24.02 L'une ou l'autre partie pourra, au cours de la période de quatre-vingt-dix (90) jours qui précède la date d'expiration de la présente convention collective, présenter un avis écrit à l'autre partie l'informant de son désir de commencer à négocier en vue du renouvellement de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Toronto (Ontario) à la date susmentionnée.

_____	_____
_____	_____
_____	_____
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	GUILDE CANADIENNE DES MÉDIAS

## LETTRE D'ENTENTE No. 1

Guilde canadienne des médias  
À l'attention de : Kathy Viner  
144, rue Front ouest, bureau 300  
Toronto (Ontario)  
M5J 2L7

le 1<sup>er</sup> avril 1995

Reuters Information Services (Canada) Limited  
121, rue King ouest, bureau 2000  
Toronto Canada M5H 3T9  
Tél. 416-941-8000

Objet : Techniciens «de garde»

Madame,

Les parties conviennent qu'à compter de la date de la présente lettre et pendant toute la durée de la convention collective les modalités suivantes s'appliqueront en ce qui concerne le port de téléavertisseurs ou de téléphones cellulaires et les employés «de garde».

1. Les employés appartenant à la classification des techniciens (groupes 16, 16B et 16C) doivent être munis d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire (au gré de l'Employeur). Il demeure entendu que les employés qui ne sont pas appelés à être «de garde» et sont en possession d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire ne recevront pas de rémunération supplémentaire parce qu'ils sont munis d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire.

2. Si le nombre de volontaires qui se proposent d'être «de garde» à tour de rôle est insuffisant, selon les critères de l'Employeur, celle-ci a le droit d'établir des équipes de techniciens «de garde» pendant les fins de semaine et autres périodes en dehors des heures de travail régulières prévues de l'employé.

- a) «De garde» signifie que l'employé doit être muni d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire (au gré de l'Employeur) et être disponible pour se présenter sur le lieu de travail en se trouvant dans un rayon de quatre-vingt-cinq (85) kilomètres ou à une (1) heure de route de son lieu de travail régulier, sauf si d'autres dispositions sont prises avant la mise en place de la période «de garde» avec l'accord du superviseur de l'employé.
- b) Les employés «de garde» doivent répondre à tous les messages reçus sur leur téléavertisseur et exécuter le travail requis dans le cadre de ces appels.
- c) Les techniciens que l'Employeur a désignés pour être «de garde» seront payés pour une (1) heure de travail au taux de base pour huit (8) heures complètes de garde.
- d) Si un employé «de garde» doit exécuter un travail qui exige plus de quinze (15) minutes de son temps, cet employé sera payé comme suit :
- i) Pour le travail exécuté pendant les heures «de garde», après les heures normales de travail au cours d'une journée régulière de travail prévue : au moins trois (3) heures de paie ou le nombre d'heures réellement travaillées, au taux d'une fois et demie (1½) le taux de base.
- ii) Pour le travail exécuté pendant les heures «de garde» au cours d'une journée de congé prévue : au moins quatre (4) heures de paie ou le nombre d'heures réellement travaillées, au taux d'une fois et demie (1½) le taux de base pour le travail exécuté le premier jour

de congé ou au taux de deux (2) fois le taux de base pour le travail exécuté le deuxième jour de congé, à condition que cet employé ait exécuté du travail susceptible d'être rémunéré le premier jour de congé.

La rémunération pour le travail exécuté pendant les heures «de garde» s'ajoute à la rémunération mentionnée au point c) ci-dessus. Le travail exécuté pendant les heures «de garde» comprend le temps de déplacement pour se rendre au travail et revenir du travail.

3. L'exigence en vertu de l'article 9.03 d'afficher les horaires de travail deux (2) semaines avant la semaine à laquelle ils s'appliquent est élargie pour inclure le calendrier des heures «de garde».

Veillez agréer, Madame, mes salutations les plus distinguées.

---

Pour Reuters

ACCEPTÉ ET CONVENU PAR :

---

Pour la Guilde

## LETTRE D'ENTENTE No. 2

Guilde canadienne des médias  
À l'attention de : Kathy Viner  
144, rue Front ouest, bureau 300  
Toronto (Ontario)  
M5J 2L7

le 1<sup>er</sup> avril 1995

Reuters Information Services (Canada) Limited  
121, rue King ouest, bureau 2000  
Toronto Canada M5H 3T9  
Tél. 416-941-8000

Objet : Journalistes «de garde»

Madame,

Les parties conviennent qu'à compter de la date de la présente lettre et pendant toute la durée de la convention collective (du 10 juin 2005 au 31 mars 2009), les modalités suivantes s'appliqueront en ce qui concerne le port de téléavertisseurs ou de téléphones cellulaires et les employés «de garde».

1. Les employés appartenant à la classification des journalistes (groupes 18 et 19) doivent être munis d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire (au gré de l'Employeur). Il demeure entendu que les employés qui ne sont pas appelés à être «de garde» et sont en possession d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire ne recevront pas de rémunération supplémentaire parce qu'ils sont munis d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire.

2. Si le nombre de volontaires qui se proposent d'être «de garde» à tour de rôle est insuffisant, selon les critères de l'Employeur, celle-ci a le droit d'établir des équipes de journalistes «de garde» pendant les fins de semaine et autres périodes en dehors des heures de travail régulières prévues de l'employé.

- a) «De garde» signifie que l'employé doit être muni d'un téléavertisseur ou d'un téléphone

cellulaire (au gré de l'Employeur) et être disponible pour se présenter sur le lieu de travail en se trouvant dans un rayon de quatre-vingt-cinq (85) kilomètres ou à une (1) heure de route de son lieu de travail régulier, sauf si d'autres dispositions sont prises avant la mise en place de la période «de garde» avec l'accord du superviseur de l'employé. Lorsqu'ils sont de garde, les employés appartenant à la classification des journalistes devront regarder les nouvelles télévisées, écouter les nouvelles radiophoniques, consulter leur messagerie électronique et les messages des agences de transmission jusqu'à la dernière diffusion des nouvelles du soir de Radio-Canada.

- b) Les employés «de garde» doivent répondre à tous les messages reçus sur leur téléavertisseur et exécuter le travail requis dans le cadre de ces appels.
- c) Les employés que l'Employeur a désignés pour être «de garde» seront payés pour deux (2) heures de travail au taux de base pour huit (8) heures complètes de garde.
- d) Si un employé «de garde» doit exécuter un travail qui exige plus de quinze (15) minutes de son temps, cet employé sera payé comme suit :
  - i) Pour le travail exécuté pendant les heures «de garde», après les heures normales de travail au cours d'une journée régulière de travail prévue : au moins trois (3) heures de paie ou le nombre d'heures réellement travaillées, au taux d'une fois et demie (1½) le taux de base.

ii) Pour le travail exécuté pendant les heures «de garde» au cours d'une journée de congé prévue : au moins quatre (4) heures de paie ou le nombre d'heures réellement travaillées, au taux d'une fois et demie (1½) le taux de base pour le travail exécuté le premier jour de congé ou au taux de deux (2) fois le taux de base pour le travail exécuté le deuxième jour de congé, à condition que cet employé ait exécuté du travail susceptible d'être rémunéré le premier jour de congé.

La rémunération pour le travail exécuté pendant les heures «de garde» s'ajoute à la rémunération mentionnée au point c) ci-dessus. Le travail exécuté pendant les heures «de garde» comprend le temps de déplacement pour se rendre au travail et revenir du travail.

3. L'exigence en vertu de l'article 9.03 d'afficher les horaires de travail deux (2) semaines avant la semaine à laquelle ils s'appliquent est élargie pour inclure le calendrier des heures «de garde».

Veillez agréer, Madame, mes salutations les plus distinguées.

---

Pour Reuters

ACCEPTÉ ET CONVENU PAR :

---

Pour la Guilde

### LETTRE D'ENTENTE No. 3

Guilde canadienne des médias  
À l'attention de : Kathy Viner  
144, rue Front ouest, bureau 300  
Toronto (Ontario)  
M5J 2L7

le 1<sup>er</sup> avril 1995

Reuters Information Services (Canada) Limited  
121, rue King ouest, bureau 2000  
Toronto Canada M5H 3T9  
Tél. 416-941-8000

Madame,

Pendant toute la durée de la convention collective (du 10 juin 2005 au 31 mars 2009) conclue entre Reuters Canada Division et la Guilde canadienne des médias, il est entendu que les activités de sous-traitance engagées à l'extérieur des zones centrales de Toronto et de Montréal sont réputées ne pas entraîner la mise à pied d'employés travaillant dans les zones centrales de Toronto et de Montréal pour les besoins de l'article 20.02 de la convention collective. Les zones centrales de Toronto et de Montréal sont définies comme suit :

1. La zone centrale de Toronto s'étend entre l'avenue St. Clair (au nord), le Don Valley Parkway (à l'est), la route 427 (à l'ouest) et le lac Ontario (au sud).
2. La zone centrale de Montréal s'étend entre la rue Sherbrooke (au nord), le boulevard Saint-Laurent (à l'est), la rue Fort (à l'ouest) et le fleuve Saint-Laurent (au sud).

Veuillez agréer, Madame, mes salutations les plus distinguées.

---

Pour Reuters

ACCEPTÉ ET CONVENU PAR :

---

Pour la Guilde

## LETTRE D'ENTENTE No. 4

Guilde canadienne des médias  
À l'attention de : Kathy Viner  
144, rue Front ouest, bureau 300  
Toronto (Ontario)  
M5J 2L7

le 1<sup>er</sup> avril 1995

Reuters Information Services (Canada) Limited  
121, rue King ouest, bureau 2000  
Toronto Canada M5H 3T9  
Tél. 416-941-8000

### Objet : POLITIQUE DE DRC RELATIVE AUX CONGÉS AUTORISÉS

Madame,

Principe : L'Employeur et la Guilde reconnaissent la responsabilité des employés de se présenter au travail pour toutes les heures prévues de travail et conviennent, qu'en raison de circonstances exceptionnelles (par exemple, rendez-vous chez le médecin et urgences familiales), il ne leur est pas toujours possible de s'acquitter de cette responsabilité. Par conséquent, les employés et leurs superviseurs doivent s'entendre pour faire face à de telles circonstances exceptionnelles tout en veillant à leurs responsabilités respectives.

Pratique :

1. Dans la mesure du possible et du raisonnable, les employés sont tenus de prendre les jours auxquels ils ont droit tels que les congés compensatoires, le jour de congé personnel, les jours de vacances, lorsqu'ils doivent s'absenter du travail pour des raisons exceptionnelles. L'Employeur et la Guilde conviennent que cela n'est pas toujours possible pour diverses

raisons (les vacances ont été réservées à l'avance et il ne reste plus de jour de congé; le rendez-vous chez le médecin ne nécessite pas que l'employé s'absente pendant toute la journée du travail, etc.) et lorsque les employés n'ont plus de jours de congé. Le cas échéant, les employés peuvent faire une demande de congé spécial payé. Ces demandes seront présentées au superviseur de l'employé et seront traitées au cas par cas.

2. Lorsqu'un jour de congé spécial est accordé, l'employé et son superviseur doivent s'entendre pour que l'employé récupère cette journée de congé un jour où il n'est pas sensé travailler, sans rémunération supplémentaire, si le volume de travail le justifie. L'employé et le superviseur essaieront dans la mesure du possible de respecter le principe de cette politique.
3. Toutes les demandes de congé spécial sont acceptées sous toutes réserves et n'établissent pas de précédent.
4. Si un employé ne respecte pas ses obligations en vertu de la présente politique, le superviseur en tiendra compte la prochaine fois que l'employé lui soumettra une demande de congé spécial.

Veillez agréer, Madame, mes salutations les plus distinguées.

---

Pour Reuters

ACCEPTÉ ET CONVENU PAR :

---

Pour la Guilde

## LETTRE D'ENTENTE No. 5

le 1 Decembre 2008

### **Objet : code de déontologie**

Les parties sont d'avis que Thomson Reuters a le droit de gérer ses exploitations et d'établir des politiques tel que prévu dans l'article 4 de la convention collective entre la Guilde et Reuters et que l'élaboration d'un code de déontologie révisé ne contrevient pas à la convention collective.

Cependant, étant donné qu'il y a une convention collective en place, le code de déontologie est assujetti à cette convention collective et tout autre droit légal dont jouissent les membres de la Guilde canadienne des médias. Le code de déontologie ne peut empêcher les membres de la GCM d'exercer leurs droits prévus dans la procédure de grief et arbitrage telle que stipulée dans l'article 16.

Veuillez agréer, Madame, mes salutations les plus distinguées.

---

Pour Reuters

ACCEPTÉ ET CONVENU PAR :

---

Pour la Guilde

## LETTRE D'ENTENTE No. 6

### **Objet : Horaire de travail du secteur en ligne.**

Beaucoup de temps et d'énergie ont été consacrés lors de cette dernière ronde de négociations à discuter de l'établissement des horaires de travail au service en ligne de Reuters. Bien qu'il n'y ait pas eu de changement à l'article 9 – Heures de travail et heures supplémentaires, la Guilde et Reuters se sont entendus sur plusieurs points relatifs aux horaires de travail de type 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Le but est d'améliorer la conciliation travail-famille, d'accroître le côté prévisible de l'horaire de travail et, dans la mesure du possible, réduire les complications pour la direction et le personnel.

À cette fin, Reuters s'engage à :

- Élaborer un horaire basé sur une rotation de 12 semaines afin que les employés et les superviseurs soient en mesure d'avoir une vue d'ensemble de leur horaire et ainsi mieux planifier. À la suite de la rotation de 12 semaines, l'horaire reprend à la semaine 1. Les demandes de vacances annuelles, surtout pour des périodes de 2 ou 3 semaines, devraient être faites le plus tôt possible afin de les insérer dans l'horaire de 12 semaines et que tout le monde puisse s'y référer.
- Fournir chaque mois aux employés, en plus de l'horaire de 12 semaines, un aperçu mensuel où seront inscrits les changements à l'horaire causés par les congés de maladie ou les demandes de vacances tardives.
- Remplacer immédiatement les employées en congé de maternité au lieu d'attendre la période habituelle de 8 semaines.
- Embaucher deux employés temporaires à temps partiel pour effectuer le remplacement de congé de maternité au lieu d'un employé temporaire à temps plein. Ces employés à temps partiel seront embauchés

spécifiquement pour travailler la fin de semaine. Cet arrangement permettra de réduire le nombre de fins de semaine, de samedis ou de dimanches que les employés à temps plein doivent travailler.

- Continuer ses efforts pour augmenter les effectifs et, si elle réussit, affecter ses nouveaux effectifs à travailler les fins de semaine.
- Envisager d'affecter occasionnellement la fin de semaine les employés qui travaillent exclusivement le jour.

Les postes vacants seront affichés et accompagnés d'une description détaillée des aptitudes et de l'expérience requises. Si le poste en question ne fait pas partie de la rotation complète des quarts de travail (jour, soir, nuit), l'affichage en fera la mention.

Peu importe leurs aspirations, tous les employés ont besoin d'un processus clair, ouvert et transparent en ce qui a trait à leurs objectifs professionnels.

Les employés auront accès à des sessions de développement professionnel afin d'approfondir leur expertise et de parfaire leurs aptitudes. Reuters et la Guilde sont d'avis que l'horaire de travail ne devrait pas devenir le moteur ou le facteur déterminant dans le cheminement de carrière d'un employé.

## **LETTRE D'ENTENTE No. 7**

Objet : Horaire du personnel de rédaction

Les deux parties reconnaissent que même si Reuters est une agence de nouvelles, ce n'est que récemment qu'elle a commencé à fonctionner au Canada vingt-quatre (24) heures par jour et sept (7) jours par semaine. Les deux parties reconnaissent également qu'il peut être difficile d'affecter du personnel à un horaire de travail 24/7.

Les responsables de l'horaire doivent donc s'efforcer de produire des horaires acceptables à autant d'employés que possible tout en répondant aux exigences opérationnelles.

Pour obtenir les meilleurs résultats au moment où Reuters passe à un mode d'exploitation de vingt-quatre heures, un comité local de l'horaire sera créé. Ce comité sera formé de deux (2) employés du secteur concernés par la Guilde, du responsable de l'horaire et d'une personne sélectionnée par l'Employeur.

Le comité, aidé des employés visés, cherchera à établir des horaires qui permettent une saine conciliation travail-vie personnelle pour les employés et qui répondent en même temps aux exigences opérationnelles. Au cours des trois ou quatre premiers mois, il est recommandé que le comité se réunisse toutes les deux semaines pour examiner toutes les mesures qui pourraient être mises en place.