

Convention collective

LA PRESSE CANADIENNE

et



Canadian Media Guild

La Guilde canadienne des médias

CWA/SCA CANADA

1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018

Table des matières

ARTICLE 1 — COUVERTURE	5
ARTICLE 2 — DÉDUCTION DES COTISATIONS	7
ARTICLE 3 — DROITS DE LA DIRECTION.....	8
ARTICLE 4 — PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT	9
ARTICLE 5 — PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....	10
ARTICLE 6 — ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 7 — CONGÉS SPÉCIAUX.....	23
CONGÉS PARENTAUX, DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION	25
ARTICLE 8 — CONGÉS DE DEUIL.....	27
ARTICLE 9 — FONCTIONS DE JURÉ.....	28
ARTICLE 10 — PRIMES D'ASSURANCES.....	29
ARTICLE 11 — CONGÉS DE MALADIE	31
ARTICLE 12 — PRIMES DE QUART.....	33
ARTICLE 13 — CONGÉDIEMENT ET INDEMNITÉ DE DÉPART ...	35
ARTICLE 14 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	37
ARTICLE 15 — AFFICHAGE DES POSTES VACANTS	39
ARTICLE 16 — HEURES NORMALES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	40
ARTICLE 17 — VACANCES.....	30
ARTICLE 18 — JOURS FÉRIÉS.....	50
ARTICLE 19 — COMITÉ EMPLOYÉS-EMPLOYEUR	54
ARTICLE 20 — SANTÉ ET SÉCURITÉ	56
ARTICLE 21 — INFORMATION	37
ARTICLE 22 — COURS DE FORMATION.....	38
ARTICLE 23 — AUTOMOBILES	60
ARTICLE 24 — CONSEILLER JURIDIQUE.....	61
ARTICLE 25 — TABLEAUX D’AFFICHAGE	62
ARTICLE 26 — ALLOCATIONS DE REPAS	63
ARTICLE 27 — ACTIVITÉS EXTÉRIEURES.....	64

ARTICLE 28 — TRAVAIL TEMPORAIRE DANS DES CLASSIFICATIONS SUPÉRIEURES	65
ARTICLE 29 — RÉGIME DE RETRAITE	66
ARTICLE 30 — TRANSPORT TARD EN SOIRÉE ET DE NUIT	67
ARTICLE 31 — EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	68
ARTICLE 32 — EMPLOYÉS TEMPORAIRES	71
ARTICLE 33 — PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES CORRECTIONS, DES ARTICLES SIGNÉS ET DES PLAINTES.....	74
ARTICLE 34 — CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER	52
ARTICLE 35 — HARCÈLEMENT SEXUEL	76
ARTICLE 36 — STAGES PROFESSIONNELS	77
ARTICLE 37 — SALAIRES DE BASE	79
ANNEXE « A » — SALAIRES DE BASE	82
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES (N° 1)	88
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX SEMAINES DE TRAVAIL CONDENSÉES (N° 2).....	89
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX ARRANGEMENTS DE TRAVAIL SPÉCIAUX (N° 3).....	90
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DISCIPLINE (N° 4).....	93
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RENDEMENT (N° 5)	96
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE (N° 6).....	98
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX (N° 7)	99
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL (N° 8).....	100
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MICROTRAUMATISMES RÉPÉTITIFS (N° 9).....	101
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES LORS DE REPORTAGES À L'EXTÉRIEUR (N° 10).....	103
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA COUVERTURE DES ÉLECTIONS (N° 11)	107
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ DE LA FORMATION (N° 12).....	77

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À QUÉBEC ET MONTRÉAL (N° 13).....	113
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONGÉS POUR FONCTIONS SYNDICALES (N° 14).....	114
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE LA MOYENNE (N° 15).....	115
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (N° 16).....	117
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (N° 17).....	119
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TRANSPORT PERSONNEL TARD EN SOIRÉE ET DE NUIT (N° 18)	120
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL (N° 19).....	123

LA PRÉSENTE CONVENTION est conclue en ce 26 jour de février 2015 :

ENTRE :

LA PRESSE CANADIENNE
(ci-après appelée « l'employeur »)

– et –

LA GUILDE CANADIENNE DES MÉDIAS,
SECTION 30213 DE LA GUILDE DES EMPLOYÉS DE
JOURNAUX/CWA
(ci-après appelée « la Guilde »)

ARTICLE 1 — COUVERTURE

- 1 L'employeur reconnaît la Guilde comme seul et exclusif agent négociateur de tous les employés de l'employeur, sauf :

les adjoints administratifs (6 : président, services de langue française, ventes et marketing, radiodiffusion, comptabilité, ressources humaines); les chefs de bureau (6 : Vancouver; Edmonton; Ontario; Ottawa; Montréal, langue anglaise; Halifax); le chef des nouvelles économiques; le directeur d'affaires, radio et télévision; le chef de la direction financière; le dirigeant principal de l'information; le chef du service de téléhoraire; le contrôleur de gestion; le superviseur du service à la clientèle; l'adjoint au chef de bureau; l'adjoint au chef des services de langue française; le directeur des nouvelles, radio et télévision; le directeur de la radiodiffusion et des relations avec les clients; le directeur du développement commercial; le directeur des finances; le directeur des ressources humaines; le directeur des technologies de l'information; le directeur du marketing; le directeur du développement des nouveaux produits; le directeur de la photographie d'actualité; le chef des nouvelles en ligne; le directeur des ventes; le directeur des ventes et du marketing; le rédacteur en chef; le chef des nouvelles culturelles; le directeur des services de la photo; le directeur des relations avec les sociétaires et des services rédactionnels; le conseiller en ressources humaines; le responsable des technologies de l'information; le chef du service vie et santé; le chef de la logistique; le chef du service d'affectations photo; le chef des services de satellite et de distribution; le directeur des services audio et du développement technique; l'éditeur en chef des services en anglais; l'éditeur en chef des services en français; le chef des informations nationales; le superviseur des services administratifs; le responsable de l'exploitation; le coordonnateur de la paie; le président; les superviseurs régionaux des services techniques (5 : Halifax, Montréal, Ottawa, Edmonton, Vancouver); le directeur des affaires réglementaires; le rédacteur principal, affaires et Ontario; le rédacteur principal, sports, arts et vie; le chef du pupitre principal; le superviseur principal de la rédaction; le directeur du développement des logiciels; le chef des nouvelles du sport; le directeur des services au personnel; le superviseur à l'audio; le superviseur de la rédaction, radio et télévision (anglais); le superviseur de la rédaction, radio et télévision (français); le chef des services de soutien; le superviseur du service technique; le vice-président, radio et télévision; le vice-président aux services numériques; le vice-

président aux services de langue française; le vice-président aux ventes et au marketing;

- 1.02** L'employeur a le droit de modifier le titre de tout poste exclu. L'employeur avisera la Guilde dans les sept (7) jours de la date de la modification.
- 1.03** L'employeur avisera la Guilde par écrit de la création de tout nouveau poste exclu. Un tel avis sera donné dans les sept (7) jours de la date de création du nouveau poste. Dans les sept (7) jours de la réception de l'avis par la Guilde, les deux parties se rencontreront et si elles ne peuvent parvenir à une entente sur l'exclusion du poste, la Guilde n'aura pas le droit de déposer un grief en vertu de la présente convention, mais elle pourra soumettre la question d'une exclusion individuelle au Conseil canadien des relations industrielles.

ARTICLE 2 — DÉDUCTION DES COTISATIONS

- 2.01** L'employeur prélèvera toutes les cotisations de la Guilde sur les salaires de chaque employé, chaque période de paie.
- 2.02** Le montant des cotisations à être déduites sera fourni à l'employeur par la Guilde, qui pourra le modifier en tout temps. Les cotisations prélevées seront remises à la Guilde au plus tard le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois durant lequel les déductions sont faites et seront accompagnées d'un rapport indiquant le nom des employés pour qui les déductions ont été faites et les montants déduits.

ARTICLE 3 — DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La Guilde reconnaît que, sous réserve des dispositions de la convention collective, il appartient exclusivement à l'employeur, de façon générale, d'administrer son entreprise et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, de planifier, de diriger et de garder la maîtrise de ses activités, installations, systèmes et procédures, et de maintenir l'ordre et l'efficacité, et d'embaucher, retraiter, transférer, classifier, nommer, promouvoir, mettre à pied et rappeler les employés, et de suspendre, rétrograder, congédier ou discipliner autrement les employés pour motif valable.

ARTICLE 4 — PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

- 4.01** L'employeur convient que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucun lock-out comme défini par le Code canadien du travail. La Guilde convient que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève comme définie par le Code canadien du travail.

ARTICLE 5 — PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01 Les parties aux présentes souhaitent mutuellement que les griefs des employés soient réglés aussi rapidement que possible et il est entendu que si un employé a un grief, il devra en discuter avec son superviseur dans les vingt et un (21) jours de l'incident ou de l'origine des circonstances donnant naissance au grief, afin de donner à son superviseur une occasion de régler son grief. La discussion aura lieu entre l'employé et son superviseur, mais chaque partie peut choisir d'être accompagnée d'une autre personne. La réponse du superviseur au grief devra être donnée dans les sept (7) jours suivant la discussion avec l'employé. Aux fins de la présente clause, le mot « superviseur » désigne le chef de bureau de l'employé, le chef de service ou une personne désignée par le chef de bureau ou le chef de service.

5.02 À défaut de règlement, le grief peut être poursuivi de la manière et dans l'ordre suivant, pourvu qu'il soit présenté dans les quinze (15) jours de la réponse du superviseur au grief : l'employé ou la Guilde devra présenter le grief, par écrit et signé par l'employé, au chef de bureau et devra exposer la nature du grief, le numéro de l'article de la convention qui est allégué avoir été violé, les circonstances entourant le grief et la solution recherchée. Le chef de bureau ou celui qu'il aura désigné devra tenir une rencontre avec la Guilde dans les dix (10) jours de la réception du grief, rencontre à laquelle le plaignant peut assister si l'une ou l'autre des parties le réclame, en compagnie du représentant de la Guilde, et discuter du grief. Le chef de bureau ou celui qu'il aura désigné peut, lors de cette rencontre, bénéficier de l'aide qu'il juge nécessaire. Le chef de bureau ou celui qu'il aura désigné donnera à la Guilde sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la rencontre, et en remettra une copie au plaignant.

À défaut de règlement du grief, le plaignant ou la Guilde devra, dans les dix (10) jours de la réception de la réponse du chef de bureau ou de celui qu'il aura désigné, présenter le grief par écrit au directeur des ressources humaines. Le directeur des ressources humaines ou celui qu'il aura désigné devra organiser une rencontre, dans les trente (30) jours de la réception du grief, avec le Comité national des griefs de la Guilde, dans le but de discuter du grief. Le directeur des ressources humaines fera part de sa décision au plaignant dans les dix (10) jours suivant la rencontre.

Dans le cas où un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la présente convention n'aurait pas été réglé de façon satisfaisante par la procédure de grief ci-dessus, la question devra alors, par préavis écrit donné à l'autre partie dans les vingt et un (21) jours de la date de la décision du directeur des ressources humaines, être soumise à l'arbitrage comme prévu ci-après.

5.03 Toute question ainsi soumise à l'arbitrage, y compris toute question quant à savoir si la matière est arbitrable, sera entendue par un tribunal de trois (3) arbitres, soit d'un arbitre nommé par l'employeur, d'un arbitre nommé par la Guilde et d'un troisième arbitre qui agira comme président. Le préavis de la partie qui décide de porter une décision en arbitrage devra faire état du nom de l'arbitre qu'elle a choisi pour siéger au tribunal d'arbitrage. La partie qui reçoit le préavis devra, dans les quinze (15) jours de sa réception, faire connaître à l'autre partie le nom de son arbitre. Les deux parties devront s'entendre sur le choix du président du tribunal parmi les huit personnes suivantes, et ce dans les quinze (15) jours de la date de réception de la demande d'arbitrage :

1. Ross Kennedy
2. Paula Knopf
3. Owen Shime
4. Pamela Picher
5. Kevin Burkett
6. Howard Brown

Le choix du président pour un grief particulier sera fait de la façon suivante :

Pour chaque cause d'arbitrage, le choix se fera à partir d'une liste de trois personnes. L'employeur et la Guilde choisiront chacun un nom dans le groupe de trois personnes et s'échangeront simultanément les noms. Si les noms échangés sont les mêmes, la cause sera entendue par cette personne choisie par les deux parties. Si les noms diffèrent, la personne non choisie par les deux parties entendra la cause, à moins que les parties n'en décident autrement.

Pour le premier arbitrage, les trois premiers noms de la liste seront retenus. Pour les causes subséquentes, on retiendra les trois noms suivants. Après que les huit noms auront été utilisés,

on reviendra au premier nom de la liste et les autres noms seront de nouveau utilisés dans l'ordre.

Les noms de la liste peuvent être changés pourvu que les deux parties soient d'accord.

Pour les causes devant être entendues en français, les parties devront s'entendre sur le choix d'un président. Si on ne peut s'entendre dans les quinze (15) jours de la date de réception de la demande d'arbitrage, la nomination du président sera confiée au ministre fédéral du Travail à la demande de l'une ou l'autre des deux parties. Le tribunal d'arbitrage entendra le différend, disposera du litige ou prétendu litige et rendra une décision, laquelle sera finale et liera les parties de même que tout employé touché par cette décision. La décision de la majorité constituera la décision du tribunal d'arbitrage, mais s'il n'y a pas majorité, la décision du président prévaudra.

- 5.04** Le tribunal d'arbitrage n'aura pas la compétence pour altérer, modifier ou amender quelque partie des dispositions de la présente convention, ni pour rendre quelque décision incompatible avec les présentes. Les arbitres ne considéreront aucune cause et ne rendront aucune décision en rapport avec celle-ci, à moins qu'une majorité d'entre eux aient d'abord décidé que la cause constitue un véritable grief en vertu de la présente convention.
- 5.05** L'employeur et la Guilde paieront chacun la moitié (1/2) de la rémunération et des dépenses du président du tribunal d'arbitrage, et chacun paiera la rémunération et les dépenses de son propre arbitre. Ni l'une ni l'autre des parties ne sera obligée de payer quelque partie du coût de la transcription sténographique d'une audience d'arbitrage sans son consentement exprès.
- 5.06** Il est entendu que les délais établis à l'égard des griefs et des arbitrages sont impératifs et dans le cas d'un défaut d'agir dans le délai stipulé, le grief sera présumé avoir été abandonné. Cependant, les délais imposés à l'une ou à l'autre partie à quelque étape de la procédure de grief peuvent être prolongés par entente mutuelle. Une demande d'extension de délai faite avant l'expiration d'un tel délai ne sera pas refusée arbitrairement.

- 5.07** Si aucune réponse n'est donnée à un grief dans le délai stipulé, le plaignant, la Guilde ou l'employeur, selon le cas, aura le droit de soumettre le grief à la prochaine étape dans la procédure de grief.
- 5.08** Lorsque le tribunal d'arbitrage décide qu'une mesure disciplinaire ou un congédiement est excessif, il peut substituer à la mesure disciplinaire ou au congédiement une autre pénalité qu'il considère comme juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances.

5.09 — GRIEF DE L'EMPLOYEUR

L'employeur aura le droit de soumettre un grief concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention collective. Un tel grief devra être présenté par écrit à la Guilde par le directeur des ressources humaines ou celui qu'il aura désigné dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident ou l'origine des circonstances donnant naissance au grief. À défaut d'un règlement lors d'une rencontre tenue avec le Comité national des griefs dans les trente (30) jours de la présentation du grief, la Guilde devra donner par écrit à l'employeur sa réponse au grief dans les dix (10) jours suivant la rencontre. À défaut d'un règlement, un tel grief peut être soumis au tribunal d'arbitrage dans les dix (10) jours de la date à laquelle l'employeur a reçu la réponse de la Guilde.

5.10 — GRIEF DE LA GUILDE

La Guilde aura le droit de soumettre un grief basé sur un différend entre elle et l'employeur découlant de la convention collective et concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention collective. Un tel grief ne pourra porter sur aucune affaire au sujet de laquelle un employé serait personnellement en droit de déposer un grief. La procédure normale de grief ne devra pas être écartée.

Un tel grief devra être soumis par écrit par la Guilde au directeur des ressources humaines ou à une personne désignée par l'employeur, dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident ou le début des circonstances donnant naissance au grief et commençant à l'étape n° 2 de la procédure de grief établie plus haut.

- 5.11** Dans les cas des griefs concernant le congédiement d'un employé, la suspension d'un employé ou encore l'envoi d'une lettre disciplinaire à un employé, et qui n'ont pas été réglés par la procédure de grief, ou dans tout autre cas où les parties sont d'accord, le grief sera soumis à un arbitre unique aux fins d'un arbitrage irrévocable et exécutoire. Les dispositions de la convention collective s'appliqueront avec les modifications nécessaires pour refléter le recours à un arbitre unique.
- 5.12** Si deux (2) employés ou plus ont les mêmes griefs individuels tirant leur origine des mêmes circonstances et basés sur le même incident, de tels griefs peuvent être réunis et traités comme un grief de groupe au nom des employés concernés. La Guilde aura le droit de déposer un grief de groupe au nom des employés concernés et la procédure normale de grief devra être suivie.
- 5.13** Aux fins de la présente convention, le mot « jour » désigne une journée civile et le mot « grief » désigne une plainte résultant de l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la présente convention.

ARTICLE 6 — ANCIENNETÉ

- 6.01** On considérera que tout employé, autre qu'un programmeur, est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait effectué trois (3) mois d'emploi continu pour l'employeur. Cependant, sur entente entre l'employeur et l'employé, sa période d'essai pourra être prolongée pour une période maximale d'un (1) mois. Dans les cas où une période d'essai sera ainsi prolongée, l'employeur en avisera la Guilde par écrit. Une fois la période d'essai terminée, le nom de l'employé sera placé sur la liste d'ancienneté appropriée. L'employeur pourra congédier un employé à l'essai pour quelque motif que ce soit et un tel congédiement ne pourra pas faire l'objet d'un grief.
- 6.02** On considérera qu'un programmeur est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait effectué six (6) mois d'emploi continu pour l'employeur. Cette période pourra être écourtée à la seule discrétion de l'employeur. Une fois la période d'essai terminée, le nom de l'employé sera placé sur la liste d'ancienneté appropriée. L'employeur pourra congédier un employé à l'essai pour quelque motif que ce soit et un tel congédiement ne pourra pas faire l'objet d'un grief.
- 6.03** L'ancienneté signifie la durée de service continu avec l'employeur depuis la date de la dernière embauche.
- 6.04** Une personne perdra toute son ancienneté et sera présumée avoir terminé son emploi au service de l'employeur si :
- (a) elle quitte volontairement son emploi au service de l'employeur; ou
 - (b) elle est congédiée et ce congédiement n'est pas annulé lors de la procédure de grief; ou
 - (c) elle est absente pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à moins qu'elle fournisse une raison satisfaisante de l'avis de l'employeur; ou
 - (d) elle ne revient pas au travail à la fin d'un congé autorisé, à moins qu'elle fournisse une raison satisfaisante de l'avis de l'employeur, ou fait défaut d'utiliser un congé autorisé aux fins indiquées au moment où la permission de congé a été accordée; ou

- (e) elle est absente en raison d'une mise à pied pendant plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs; ou
- (f) elle n'informe pas l'employeur de son intention de se présenter au travail dans les dix (10) jours de la date de livraison par messagerie d'un avis de rappel, à moins qu'elle fournisse une raison satisfaisante de l'avis de l'employeur; ou
- (g) elle ne se présente pas au travail après avoir été rappelée d'une mise à pied, dans les deux (2) semaines de son avis à l'employeur de son intention de se présenter au travail, à moins qu'elle fournisse une raison satisfaisante de l'avis de l'employeur.
- (h) Nonobstant ce qui précède, un employé qui a quitté le service de l'employeur et qui est embauché de nouveau conservera aux fins de calcul de ses droits aux vacances l'ancienneté qu'il possédait déjà au service de l'employeur.

6.05 En cas de mise à pied, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité quant au maintien de leur emploi et auront le droit de déplacer des employés ayant moins d'ancienneté selon la procédure suivante :

L'employeur mettra à pied les employés concernés selon l'ordre inverse de leur ancienneté au service de l'employeur, sauf dans les cas où il juge que les besoins, le bon fonctionnement et l'économie des opérations, et les qualifications, les connaissances, la formation, l'habileté et les aptitudes des individus quant aux exigences des postes disponibles requièrent qu'il en soit autrement.

6.06 Avant de procéder à une mise à pied, l'employeur devra, sous réserve des besoins, du bon fonctionnement et de l'économie des opérations, considérer l'attrition comme premier moyen pour réduire le nombre d'employés dont il a besoin.

6.07 En cas de mise à pied, l'employeur donnera à la Guilde un préavis de huit (8) semaines et aux employés touchés un préavis de quatre (4) semaines et, dans la mesure du possible, s'efforcera de donner un préavis encore plus long. Dans les sept (7) jours de la réception du préavis par la Guilde, l'employeur rencontrera la Guilde pour discuter de la mise à pied. Lors de cette rencontre, l'employeur fournira à la Guilde le nombre

maximum d'employés qu'il projette de mettre à pied dans chacune des classifications, leur lieu de travail et la toute dernière liste d'ancienneté. En sus, pendant la période comprise entre la date de remise du préavis à la Guilde et celle prévue pour la mise à pied, l'employeur acceptera les démissions volontaires des employés se trouvant dans les mêmes classifications et travaillant au même endroit que ceux devant être mis à pied, au lieu de mettre à pied les employés qui ont reçu l'avis de mise à pied. L'employé ou les employés dont la démission volontaire est acceptée ont droit à une indemnité de départ conformément à l'article 13. Lorsque le nombre de démissions volontaires est supérieur au nombre d'employés mis à pied à cet emplacement, les démissions volontaires sont désignées en fonction de l'ancienneté.

6.08 (a) Un employé peut choisir, avant d'être mis à pied, sous réserve des prérogatives de l'employeur décrites dans la clause 6.05 du présent article, de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même classification ou, s'il est incapable de le faire, de déplacer l'employé avec le moins d'ancienneté dans une classification inférieure dans le bureau où travaille l'employé ayant préséance.

(b) Dans le cas où un employé mis à pied serait incapable de déplacer quiconque dans la même classification dans son bureau et qu'il a cinq (5) années ou plus d'ancienneté, il peut, sous réserve des prérogatives de l'employeur décrites dans la clause 6.05 du présent article, choisir l'une des possibilités suivantes :

- i. déplacer l'employé dont le poste comporte des exigences linguistiques qu'il peut lui-même satisfaire dans la même classification, ayant le moins d'ancienneté au sein de l'entreprise et travaillant dans un autre bureau; ou
- ii. déplacer l'employé dont le poste comporte des exigences linguistiques qu'il peut lui-même satisfaire dans la même classification, ayant le moins d'ancienneté au sein de l'entreprise et travaillant dans un bureau autre que le bureau indiqué dans l'alinéa (b) (i) ci-dessus; cette possibilité s'applique seulement si l'employé qui doit être déplacé a moins de cinq années d'ancienneté; ou

- iii. déplacer l'employé avec le moins d'ancienneté dans une classification inférieure dans le bureau où travaille l'employé ayant préséance; ou, s'il est incapable de le faire,
- iv. déplacer l'employé dont le poste comporte des exigences linguistiques qu'il peut lui-même satisfaire dans une classification inférieure, ayant le moins d'ancienneté au sein de l'entreprise et travaillant dans un autre bureau.

(c) Il n'y aura qu'un seul déplacement, à l'intérieur d'une classification, à la suite d'une mise à pied, sauf pour l'exception prévue à l'alinéa (e) de la présente clause. Un employé ne peut en aucun cas déplacer un employé travaillant dans une ville qui n'abrite pas ce qu'on considère être un bureau. Aux fins de cette convention, il est entendu que les villes suivantes abritent ce qu'on considère être des bureaux : Halifax, Montréal (comprenant Québec), Ottawa, Toronto, Edmonton et Vancouver.

(d) Si un employé mis à pied comptant cinq (5) années ou plus d'ancienneté déplace un employé dans un autre bureau en vertu de l'alinéa 6.08 (b), (i) ou (iv), l'employeur versera une allocation de déménagement de 3 000 \$ à l'employé mis à pied. Aucun reçu ne sera requis.

(e) Dans le cas de la mise à pied d'un employé dans une ville sans bureau, l'employé de la ville sans bureau aura les droits de déplacement décrits à la clause 6.08 et le bureau de l'employé sera le bureau auquel l'employé se rapporte. Si un employé dans une ville sans bureau est déplacé dans le bureau auquel il se rapporte, l'employeur assumera toutes les dépenses raisonnables de transfert approuvées à l'avance. L'employé déplacé aura les droits de déplacement décrits à la clause 6.07. Il ne sera possible en aucun cas de déplacer un employé ne travaillant pas dans un bureau.

(f) Un employé projetant de déplacer un autre employé doit aviser l'employeur et la Guilde au moins sept (7) jours civils avant que la mise à pied entre en vigueur.

(g) Pendant une période où un avis de mise à pied est en vigueur, l'employeur offrira, en conformité avec la procédure précisée ci-après, les postes temporaires existants et

nouvellement créés, régis par cette convention, à ceux qui ont reçu un avis de mise à pied :

L'employeur offrira d'abord les postes disponibles, en respectant l'ancienneté, à ceux qui ont reçu un avis et qui occupent des postes similaires dans une même classification et dans un même lieu de travail, et s'il n'existe pas de tels employés, à ceux qui ont reçu un avis et sont dans une même classification et dans un même lieu de travail que les postes temporaires, sauf dans les cas où l'employeur juge que les normes d'exploitation et les qualifications, les connaissances, la formation, la compétence et les capacités d'une personne à occuper le poste requièrent qu'il en soit autrement.

Un employé qui accepte un poste temporaire demeurera un employé permanent jusqu'à ce qu'il se qualifie pour un poste permanent ou jusqu'à la fin du poste temporaire. À ce moment, l'employé sera mis à pied, sans délai de préavis additionnel.

(h) Pendant une période où un avis de mise à pied est en vigueur, un employé qui risque d'être mis à pied peut proposer à l'employeur de déplacer un employé à temps partiel. Si l'employeur accepte, l'employé à temps partiel sera mis à pied. Toutes les demandes seront traitées selon leurs mérites.

(i) Aux fins du présent article, dans la détermination des qualifications, des connaissances, de la formation, de l'habileté et des aptitudes requises pour pourvoir le poste disponible, l'employeur n'exercera pas son jugement de façon arbitraire.

(j) Pour mettre à pied un employé sans tenir compte du classement selon l'ancienneté, l'employeur ne sera pas motivé par le montant du salaire payé à l'employé.

(k) Un employé qui est déplacé vers une classification inférieure devra recevoir le plus haut salaire de base de cette classification.

6.09

(a) Aux fins d'un rappel, l'employeur devra maintenir une liste de réembauche et lorsqu'il embauchera pour des postes permanents, régis par la présente convention, il devra d'abord réembaucher les personnes inscrites sur la liste selon leur classification précédente, une classification inférieure ou une autre classification dans laquelle les personnes ont terminé leur période d'essai ou ont été promues de façon permanente. Ces

personnes seront réembauchées dans l'ordre de leur ancienneté, sauf dans les cas où l'employeur juge que les exigences d'exploitation et les qualifications, les connaissances, la formation, la compétence et les capacités requises des personnes pour pourvoir les postes disponibles obligent qu'il en soit autrement. L'employeur ne sera pas tenu de payer les frais de transfert, s'il en est, à une personne rappelée au travail. Toutefois, une personne ne perdra pas ses droits de rappel pour avoir refusé un poste à l'extérieur de la ville où il a été mis à pied ou un poste dans une classification autre que sa classification antérieure. Les employés qui, au cours des vingt-quatre (24) derniers mois, ont déplacé d'autres employés régis par la présente convention, seront considérés comme étant inscrits sur la liste de réembauche aux fins de l'alinéa 6.09 (a).

(b) L'envoi d'un avis de rappel sera valable et suffisant s'il est livré par messagerie à la dernière adresse que la personne a communiquée par écrit à l'employeur. Une copie de l'avis sera adressée à la Guilde.

(c) Lorsqu'il y a embauche pour des postes temporaires ou à temps partiel, régis par la convention, et que des personnes mises à pied sont inscrites sur la liste de réembauche, l'employeur offrira d'abord les postes, en respectant l'ancienneté, à ceux qui occupaient des postes similaires dans la même classification et dans le même lieu de travail que les postes temporaires ou à temps partiel, et si aucun employé ne répond à ces critères, à ceux qui occupaient un poste dans la même classification et dans le même lieu de travail que les postes temporaires, sauf dans les cas où l'employeur juge que les normes d'exploitation et les qualifications, les connaissances, la formation, la compétence et les capacités des personnes à occuper ces postes requièrent qu'il en soit autrement. L'acceptation ou le rejet d'un emploi temporaire ou à temps partiel par une personne mise à pied n'aura aucun effet sur son droit à être rappelée pour un poste permanent.

6.10 (a) La politique de l'employeur est de voir aux exigences, à l'efficacité et à l'économie des opérations et, sous réserve de ce qui précède, de fournir des occasions de transfert aux employés. Par conséquent, un employé peut communiquer à l'employeur une demande écrite de transfert dans une autre ville et si un poste permanent devient disponible dans cette ville, l'employeur considérera la demande.

(b) Tout transfert d'un bureau à un autre ou d'un bureau à une ville où il y a un personnel de correspondants, sera fait seulement avec le consentement de l'employeur et de l'employé concerné, et l'employé ne sera pas pénalisé s'il ne consent pas à être transféré.

(c) Dans le cas où un employé est transféré d'une ville où il y a un personnel de correspondants, on offrira à l'employé le choix de retourner dans la ville où est situé le bureau de son dernier emploi ou à un autre endroit. Il est entendu que l'employé a le droit de choisir entre les deux possibilités.

Dans le cas du transfert d'un employé qui a été embauché directement pour un poste de correspondant dans une ville où ce poste est occupé par un membre du personnel, l'employé aura le choix entre deux (2) autres endroits.

(d) La ville de Québec étant considérée comme faisant partie du bureau de Montréal, il est entendu qu'on ne peut imposer à aucun employé sans son consentement, à part ceux désignés à l'alinéa 6.09 (f), de déménager de Montréal à Québec. Les employés affectés ou embauchés directement pour travailler à Québec après le 1^{er} janvier 2001 pourront faire l'objet d'une affectation à Montréal.

(e) Outre les employés travaillant dans des villes où il y a un personnel de correspondants, les reporters du service radio de Québec, en français et en anglais, de même que les reporters radio de langue anglaise de Montréal seront, aux fins de mutation uniquement, considérés comme des correspondants de villes et l'alinéa 6.09 (d) s'appliquera.

(f) Aux employés mutés en vertu des alinéas 6.09 (c), (d), (e) et (f), l'employeur remboursera tous les frais raisonnables reliés au transfert et qui auront été approuvés au préalable.

(g) Dans le cas de la mutation d'un employé pour des raisons personnelles, non liées à l'avancement de sa carrière chez l'employeur, l'employeur n'aura aucune obligation quant au remboursement des coûts, mais peut accepter de rembourser les frais en tout ou en partie à la suite d'une entente préalable.

6.11 Rien dans la présente convention n'empêchera la mutation d'une personne exclue de l'unité de négociation à un poste visé

par l'unité de négociation ou a promotion d'un employé inclus dans l'unité de négociation à un poste non compris dans l'unité de négociation, si l'employé a consenti à une telle mutation ou à une telle promotion. Il sera présumé n'y avoir eu aucune interruption dans le service continu d'un tel employé en raison d'une telle mutation ou promotion.

ARTICLE 7 — CONGÉS SPÉCIAUX

7.01 Tout employé peut soumettre une demande écrite au directeur des ressources humaines en vue d'obtenir un congé sans solde. L'employeur examinera dûment chaque requête selon son mérite et les exigences de bon fonctionnement du service. Aux fins du présent article, l'employeur n'exercera pas son jugement de façon arbitraire.

7.02 L'employeur accordera un congé sans solde aux employés que la Guilde choisira pour assister aux congrès de la Guilde et aux réunions spéciales, ainsi qu'au congrès du Congrès du travail du Canada (CTC), pourvu qu'un préavis raisonnable soit donné à l'employeur et qu'un ou des remplaçants compétents puissent, au besoin, être trouvés. La somme totale des congés sans solde accordés aux employés en vertu de la présente clause 7.02 ne devra pas dépasser quarante (40) jours par année civile.

7.03 (a) L'employeur accordera, à un employé qui aura fait parvenir un préavis écrit de cinq (5) semaines au directeur des ressources humaines, un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an afin d'occuper un poste officiel et à temps plein à la Guilde ou à la Guilde des employés de journaux. Ce congé peut être renouvelé pour une année additionnelle pourvu qu'un préavis écrit de dix (10) semaines, avant son expiration, soit donné au directeur des ressources humaines. Le congé maximum que tout individu peut obtenir en vertu du présent alinéa 7.03 (a) est de quatre (4) ans.

(b) L'employeur accordera, à un employé qui aura fait parvenir un avis par écrit de cinq (5) semaines au directeur des ressources humaines, un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) ans afin de lui permettre d'occuper un poste d'élu au sein de la Guilde ou de la Guilde des employés de journaux. Ledit employé devra, au moins dix (10) semaines avant l'expiration du congé, faire savoir par écrit au directeur des ressources humaines s'il veut réintégrer son poste ou chercher à se faire réélire. S'il est réélu, le congé sera prolongé de trois (3) années additionnelles, pour un congé d'une durée maximale de six (6) ans. Si la tentative de réélection échoue, l'employé pourra, avec un préavis écrit de dix (10) semaines envoyé au directeur des ressources humaines, réintégrer son poste comme cela est prévu à l'alinéa 7.03 (e).

(c) Un employé qui s'est vu accorder un congé en vertu de l'alinéa 7.03 (b) pourra, au cours de ce congé, choisir de réintégrer son poste avant l'expiration de la période de trois (3) ans. Dans ce cas, l'employeur exigera un préavis écrit d'au moins dix (10) semaines remis au directeur des ressources humaines et l'alinéa 7.03 (e) s'appliquera.

(d) Pas plus de deux (2) employés peuvent obtenir en même temps une autorisation de congé en vertu de la clause 7.03.

(e) À l'expiration de tout congé accordé en vertu de la clause 7.03, l'employé sera affecté à un endroit déterminé par l'employeur après discussion entre les deux parties. La classification de l'employé sera la même qu'au début du congé, pourvu qu'il possède toujours les qualifications et les capacités pour s'acquitter des tâches requises. Aucuns frais de transfert ne seront remboursés.

7.04 Un représentant d'unité de la Guilde aura le droit de s'absenter de son travail pendant une période raisonnable au cours de ses heures normales de travail, sous réserve cependant des exigences du bon fonctionnement du service, afin d'assister aux réunions concernant les griefs rendus à l'étape du bureau, comme prévu à la procédure de grief. Le représentant sera payé selon son salaire de base pour le temps perdu durant ses heures normales de travail pour assister à de telles réunions.

7.05 L'employeur accordera à un maximum de trois (3) employés une période de congé raisonnable pour assister aux réunions concernant un grief national avec l'employeur, sous réserve cependant des exigences de l'exploitation. Sur entente entre les parties, d'autres employés pourront assister à de telles réunions. Les employés qui assistent à une réunion concernant un grief national recevront leur salaire de base pour le temps perdu durant leurs heures normales de travail le jour de la réunion.

7.06 L'employeur accordera à un maximum de huit (8) employés une période de congé raisonnable, sans solde, pour assister aux rencontres avec l'employeur dans le but de négocier le renouvellement de la présente convention. L'employeur paiera à cinq (5) de ces employés, désignés par la Guilde lorsque les négociations débutent, leur salaire de base pour chaque jour d'assistance aux séances de négociations avec l'employeur.

- 7.07** Tout congé spécial accordé conformément au présent article sera donné par écrit et signé par le directeur des ressources humaines.
- 7.08** Une personne ayant obtenu un congé en vertu du présent article conservera ses droits d'ancienneté et continuera d'accumuler ceux-ci pendant les trois (3) premiers mois d'absence, à moins que les dispositions de la loi ne s'appliquent dans les cas de maternité et de congés parentaux en vertu du Code canadien de travail et du Régime québécois d'assurance parentale.

CONGÉS PARENTAUX, DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

- 7.09** Une employée admissible à un congé de maternité en vertu du Code du travail du Canada aura droit à un maximum de dix-sept (17) semaines de congé de maternité.
- 7.10** Un employé admissible à un congé parental en vertu du Code du travail du Canada aura droit à un maximum de trente-sept (37) semaines de congé parental.
- 7.11** Une employée admissible à la fois à un congé de maternité et au congé parental en vertu du Code canadien du travail aura droit à un maximum de cinquante-deux (52) semaines de congé.
- 7.12** Une employée admissible à un congé de maternité en vertu de la clause 7.09 et admissible aux prestations de congé de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi et du Régime québécois d'assurance parentale touchera une prestation complémentaire de maternité égale en valeur à six (6) semaines de son salaire normal au moment du commencement du congé. Cette prestation complémentaire sera versée de l'une ou l'autre des façons suivantes, selon le cas qui s'applique :
- (a) Si l'employée est assujettie à une période d'attente de deux semaines pour les prestations gouvernementales, elle touchera deux (2) semaines de salaire normal pour les deux (2) premières semaines du congé de maternité et touchera ensuite les paiements additionnels en supplément des prestations gouvernementales de maternité pour chaque semaine subséquente du congé jusqu'à ce qu'un total de six (6) semaines de son salaire normal ait été versé à l'employée.

- (b) Si l'employée n'est pas assujettie à une période d'attente de deux semaines, elle touchera les paiements en supplément des prestations gouvernementales de maternité pour chaque semaine du congé jusqu'à ce qu'un total de six (6) semaines de son salaire normal ait été versé à l'employée.

7.13 La même prestation complémentaire définie à la clause 7.12, payable de la même façon, sera versée à un employé qui :

- (a) adopte légalement un enfant sous l'âge scolaire ou dans des circonstances spéciales acceptables pour l'employeur, et
- (b) est admissible à un congé parental en vertu de la clause 7.10, et
- (c) est admissible aux prestations de congé parental en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou aux prestations d'adoption en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, et
- (d) demeure à la maison pour prendre soin de l'enfant adopté en congé parental.

Dans le cas où deux employés adoptent conjointement un enfant, l'employeur versera les prestations de congé d'adoption à un seul des parents adoptifs.

7.14 Un employé admissible à un congé parental en vertu de la clause 7.10, mais non admissible à une prestation complémentaire en vertu de la clause 7.13, sera payé pour trois (3) jours de congé au taux normal de paie pour le nombre normal d'heures qu'il aurait travaillées durant de telles journées.

ARTICLE 8 — CONGÉS DE DEUIL

- 8.01** Un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs, comprenant le jour des funérailles, sera accordé à un employé lors d'un décès dans sa famille immédiate. Lorsque le décès survient un jour où l'employé est inscrit à l'horaire de travail normal, celui-ci sera payé selon le nombre normal d'heures qu'il aurait autrement travaillées et selon son salaire de base. À la discrétion de l'employeur et dans des circonstances exceptionnelles, l'employé peut se voir attribuer un plus long congé de deuil payé. Pour avoir droit au congé de deuil, l'employé devra informer le directeur des ressources humaines le plus tôt possible après le décès. Les mots « famille immédiate » englobent le conjoint ou la conjointe, le fils, la fille, la mère, le père, la sœur, le frère, la belle-mère ou le beau-père.
- 8.02** Dans le cas du décès d'un des grands-parents d'un employé ou de sa conjointe, l'employé aura droit à un congé de deuil d'une (1) journée, le jour des funérailles. Si l'employé est inscrit à l'horaire de travail normal ce jour-là, il sera payé en suivant la règle établie à la clause 8.01.

ARTICLE 9 — FONCTIONS DE JURÉ

9.01 Si un employé est appelé à servir comme juré ou reçoit une citation à comparaître devant une cour de justice, un coroner, un comité parlementaire ou une commission royale d'enquête, et s'il produit un document satisfaisant attestant qu'il a effectivement servi comme juré ou qu'il a effectivement comparu, il recevra la différence entre le salaire normal qu'il aurait autrement reçu pour cette journée et les honoraires de juré ou de témoin qu'il a reçus pour cette journée. Cependant, l'employé n'aura droit à aucun salaire en vertu du présent article s'il est une partie ou le principal intéressé dans quelque procédure décrite plus haut, à moins qu'il ne soit ainsi partie ou principal intéressé à cause de l'exercice convenable de ses fonctions pour le compte de l'employeur.

ARTICLE 10 — PRIMES D'ASSURANCES

- 10.01** L'employeur paiera cent pour cent (100 %) des primes requises pour les employés admissibles au régime d'assurance maladie et d'assurance hospitalisation des gouvernements provinciaux et du régime d'assurance contre les risques de guerre. L'employeur paiera soixante-quinze pour cent (75 %) et les employés admissibles paieront vingt-cinq pour cent (25 %) des primes requises **pour le régime d'assurance maladie complémentaire et le régime d'assurance voyage.**
- 10.02** L'employeur paiera soixante-quinze pour cent (75 %) et les employés admissibles paieront vingt-cinq pour cent (25 %) des primes requises pour la couverture en vertu du régime d'assurance-groupe pour une protection égale à deux (2) fois le salaire de base de l'employé jusqu'à un maximum de 60 000 \$ d'une telle assurance.
- 10.03** L'employeur et les employés admissibles paieront chacun cinquante pour cent (50 %) des primes requises pour l'assurance dentaire. Une assurance dentaire couvrant chapes, couronnes et ponts (jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par famille et par année) fournit une coassurance en vertu de laquelle l'employeur absorbe quatre-vingts pour cent (80 %) des frais dentaires approuvés et l'employé vingt pour cent (20 %) desdits frais. Le régime sera basé sur les honoraires de l'année précédente établis par l'Ontario Dental Association pour les soins dispensés par un dentiste généraliste.
- 10.04** L'employeur paiera soixante-quinze pour cent (75 %) et les employés admissibles paieront vingt-cinq pour cent (25 %) des primes requises pour une couverture en vertu de l'assurance collective pour les soins de la vue. Cette assurance rembourse deux cent cinquante dollars (250 \$), tous les 24 mois, pour des verres correcteurs. Les employés ont droit à un examen de la vue une fois tous les douze (12) mois, et lorsque ces examens ne sont pas couverts par les régimes provinciaux de santé, le coût en est assumé par l'employeur.
- 10.05** L'employeur acquittera cent pour cent (100 %) des primes requises pour les employés admissibles à la protection du régime d'assurance invalidité à long terme. En vertu de ce régime, l'employé reçoit une prestation qui ne doit pas dépasser la valeur après impôt du salaire qu'il gagnait au moment où il a obtenu son congé pour invalidité.

- 10.06** L'employeur continuera de payer les primes d'assurance mentionnées dans cet article pour les employés ayant obtenu un congé de maternité ou un congé pour prendre en charge un enfant, incluant le congé d'adoption.
- 10.07** L'employeur se réserve le droit de choisir et de remplacer les compagnies d'assurance, pourvu que la protection demeure la même.

ARTICLE 11 — CONGÉS DE MALADIE

11.01 L'employeur, sur présentation de temps à autre d'une preuve médicale qui lui est satisfaisante, accordera des congés de maladie de la façon suivante :

- (a) un employé à temps plein ayant moins de deux (2) ans de service continu pourra recevoir des prestations d'invalidité de courte durée pour une période pouvant aller jusqu'au quart (1/4) de la durée de son service continu, ou pendant les quinze (15) premières semaines, selon la période la plus longue.
- (b) un employé à temps plein qui a accumulé deux (2) années ou plus de service continu pourra recevoir des prestations d'invalidité de courte durée pendant six (6) mois.
- (c) un employé temporaire ou à temps partiel pourra recevoir jusqu'à une semaine de prestations d'invalidité de courte durée pour chaque semaine de service continu, jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines. Dans le cas d'un employé à temps partiel, le congé de maladie sera calculé au prorata de ses heures de travail.

11.02 L'employeur peut prolonger un congé de maladie sans solde pour une période additionnelle qu'il déterminera.

11.03 Les employés qui ont droit à un congé de maladie tel que décrit dans la clause 11.01 recevront les prestations d'invalidité de courte durée suivantes :

- (a) Pendant les quatre (4) premières semaines d'absence, il recevra cent pour cent (100 %) du salaire qu'il touchait au moment de l'invalidité;
- (b) De la cinquième (5e) à la huitième (8e) semaine, il recevra quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire qu'il touchait au moment de l'invalidité;
- (c) De la neuvième (9e) à la treizième (13e) semaine, il recevra quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire qu'il touchait au moment de l'invalidité;

(d) De la quatorzième (14^e) semaine de l'absence à la fin de la période d'admissibilité, il recevra soixante-dix pour cent (70 %) du salaire qu'il touchait au moment de l'invalidité;

- 11.04** Lorsqu'un employé revient au travail après un congé de maladie de sept (7) jours ou plus et qu'il est de nouveau en congé pour la même maladie dans les trente (30) jours de son retour au travail, ce dernier congé sera considéré comme la continuation de son précédent congé.
- 11.05** Aux fins de la clause 11.01, l'employeur peut de temps à autre exiger qu'un employé soit examiné par un médecin choisi par l'employeur.
- 11.06** Si l'employeur exige qu'un employé lui fournisse, pour quelque raison que ce soit, un certificat médical, il paiera, à la réception de la facture du médecin, les frais normaux prévus pour l'obtention d'un tel certificat.

ARTICLE 12 — PRIMES DE QUART

12.01 (a) Un employé recevra une prime de quart « de soir » représentant sept pour cent (7 %) de son salaire de base quotidien pour tout quart de travail effectué dans le cadre de son horaire normal si ce quart comporte du travail effectué entre 19 h et 6 h. Les employés qui n'effectuent qu'un quart de soir par semaine recevront une prime équivalente à deux quarts de soir.

(b) Un employé recevra une prime de quart « de nuit » représentant huit pour cent (8 %) de son salaire de base hebdomadaire pour toute semaine durant laquelle il effectuera un quart de travail dans le cadre de son horaire normal, si ce quart comporte du travail effectué entre 3 h 59 et 6 h. La prime de quart de soir ne s'appliquera pas durant la semaine où une prime de quart de nuit sera versée.

(c) Un employé recevra une prime de quart de fin de semaine représentant six et demi pour cent (6,5 %) de son salaire de base quotidien pour tout quart de travail effectué dans le cadre de son horaire normal, si son travail commence ou prend fin à 3 h ou plus tard le samedi ou s'il prend fin à 3 h ou plus tôt le lundi. Pas plus de deux primes de fin de semaine seront versées par semaine. Les primes de quart de fin de semaine seront versées en sus des primes de quart de soir ou de nuit.

12.02 Ces primes de quart seront aussi versées à l'employé qui :

(a) est retiré de son horaire normal de travail de soir, de nuit ou de fin de semaine pour être affecté à la couverture d'un événement à l'extérieur de la ville;

(b) travaille normalement de jour dans un Bureau et se voit confier une affectation de deux nuits ou plus à l'extérieur de la ville; et

(c) effectue des quarts normaux de soir, de nuit ou de fin de semaine et qui s'absente pour cause de maladie, et cela pour un maximum de trois (3) semaines consécutives.

Se référer également aux clauses 16.08 (objet : Employés soumis au régime de la moyenne), 17.10 (objet : Congés annuels) et 31.03 (objet : Employés à temps partiel).

ARTICLE 13 — CONGÉDIEMENT ET INDEMNITÉ DE DÉPART

13.01 (a) Si un employé est congédié pour des raisons disciplinaires autres que grossière insubordination, grossière négligence au travail ou mauvaise conduite volontaire répétée, l'employeur lui donnera deux (2) semaines de préavis ou deux (2) semaines de salaire tenant lieu de préavis.

(b) Si un employé à l'essai est congédié parce que l'employeur constate qu'il ne s'acquitte pas de ses tâches à la satisfaction de l'employeur, l'employé recevra un préavis de deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire tenant lieu de préavis. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut congédier tout employé à l'essai pour tout motif et le congédiement ne pourra pas faire l'objet d'un grief.

13.02 Si un employé est mis à pied, l'employeur versera à l'employé, à titre d'indemnité de départ, une (1) semaine de salaire de base pour chaque période de six (6) mois complets de service continu, ou une fraction majeure de ceux-ci, et ce pour un minimum de quatre (4) semaines et un maximum de cinquante-deux (52) semaines. Cette indemnité sera payée sous la forme d'un montant forfaitaire et, dans le cas où l'employé serait rappelé au travail avant l'expiration du nombre de semaines pour lesquelles il a été payé, la portion non gagnée de l'indemnité sera remboursée à l'employeur. Des conditions raisonnables de remboursement seront consenties si l'employé en fait la demande.

13.03 Un individu qui est rappelé au travail après avoir reçu une partie ou la totalité de l'indemnité de départ à laquelle il avait droit, devra, s'il acquiert à nouveau le droit à une indemnité de départ, faire déduire de la durée de son service continu six (6) mois complets pour chaque semaine pour laquelle une indemnité de départ lui a été antérieurement payée. Cet ajustement de la durée du service continu sera fait seulement aux fins du calcul de l'indemnité de départ.

13.04 Aux fins de la présente convention, les mots « service continu » désignent la période d'emploi au service de l'employeur sans interruption depuis la dernière date d'embauche, moins ce qui suit :

- (a) tout congé spécial de plus d'un (1) mois, sauf les congés de maladie, les congés de maternité ou de garde d'enfant, y compris les congés pour adoption, accordés en vertu de la présente convention;
- (b) toute période de mise à pied;
- (c) toute période de grève.

13.05 La retraite ne sera pas considérée comme un congédiement.

13.06 Il n'y aura ni duplication, ni paiement pyramidal d'indemnité de départ, d'indemnité de congédiement ou d'indemnité de cessation d'emploi au sens des dispositions du Code canadien du travail. Si une indemnité de cessation d'emploi doit être payée en vertu du Code canadien du travail, le montant de l'indemnité de départ ou de l'indemnité de congédiement en vertu du présent article devra être réduit d'un montant égal à cette indemnité de cessation d'emploi.

ARTICLE 14 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 14.01** Si l'employeur décide d'abolir un poste couvert par la présente convention par suite de l'introduction d'un changement novateur majeur dans l'équipement ou la technologie qu'il utilise dans ses opérations, l'employeur devra donner à la Guilde au moins quatre (4) mois de préavis. Pendant cette période, les parties se rencontreront pour discuter des moyens de réduire l'impact d'un tel changement.
- 14.02** Aucun employé à temps plein possédant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus ne sera mis à pied par suite de l'introduction d'un tel changement pendant une période équivalente à la moitié (1/2) de la durée de son service continu au moment de l'introduction du changement, à moins qu'il ait refusé d'accepter une offre d'un autre emploi à un salaire égal ou supérieur à son salaire de base.
- 14.03** Si un employé à temps plein est mis à pied à la suite de l'adoption d'un tel changement, il aura droit à une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de salaire de base pour chaque période de six (6) mois complets de service continu ou une fraction majeure de ceux-ci, et ce pour un minimum de quatre (4) semaines et un maximum de cinquante-deux (52) semaines. Une telle indemnité de départ sera payée sur la même base que celle décrite à l'article 13 de la présente convention.
- 14.04** Un employé à temps plein ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté peut, advenant l'introduction d'un tel changement, choisir d'être mis à pied à la place d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui. Dans ce cas, l'indemnité de départ maximale payable en vertu de la clause 14.03 du présent article sera de cinquante-deux (52) semaines.
- 14.05** Aucune indemnité de départ ne sera payable si l'abolition d'un poste peut être obtenue par le biais d'une démission, d'une retraite, d'une invalidité permanente ou du décès d'un membre permanent du personnel.
- 14.06** Si un autre employé à temps plein du service technique voit son poste aboli par suite de tels changements, l'employeur et la Guilde tenteront d'amener l'employé touché à accepter un poste vacant de l'unité de négociation dans le bureau de l'employé et pour lequel ledit employé possède les qualifications, les

connaissances, le savoir-faire et les compétences voulus pour occuper le poste.

ARTICLE 15 — AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

- 15.01** Tous les postes vacants et nouvellement créés d'une durée minimale de six (6) mois, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, dans des classifications couvertes par la présente convention, seront affichés dans chaque Bureau et chaque ville où il y a un personnel de correspondants pendant au moins deux (2) semaines civiles.
- 15.02** Rien n'empêchera l'employeur d'annoncer des postes vacants ailleurs, simultanément ou par la suite.
- 15.03** Dans le cas de postes disponibles dans les classifications couvertes par la présente convention, l'employeur, sous réserve des exigences, de l'efficacité et de l'économie des activités, prendra d'abord en considération les employés qui se trouvent dans une classification inférieure ou dans la même classification et dans le même Bureau dans lequel le poste est devenu disponible, avant l'embauche de nouveaux postulants. En faisant cette détermination, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté, des qualifications, de la formation, des compétences, des aptitudes et du potentiel d'avancement continu au sein du service. Un employé qui postule un poste vacant obtiendra une entrevue, sauf s'il en a passé une au cours des six (6) mois précédents.
- 15.04** L'employeur ne sera pas tenu d'afficher un poste qui a été affiché, mais qui n'a pas été pourvu au cours des trois mois précédents, à condition qu'il y ait eu des candidats internes qualifiés lors de l'affichage précédent qui n'ont pas été retenus lors du premier affichage.

ARTICLE 16 — HEURES NORMALES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

RÉDACTION/AFFAIRES, VENTES ET MARKETING

16.01 La semaine normale de travail pour les employés est de trente-cinq (35) heures et, dans le cas des employés inscrits à l'horaire, la journée de travail dans une semaine normale de travail est de sept (7) heures dans une période maximale de huit (8) heures consécutives.

16.02 (a) La prime des heures supplémentaires sera d'une fois et demie (1 1/2) le salaire de base de l'employé ou un congé équivalent en temps et la moitié au salaire de base, au choix de l'employé. Chaque fois qu'un employé accumule en heures supplémentaires l'équivalent de 105 heures de congé, cet employé ne pourra plus accumuler de nouvelles heures supplémentaires sans l'approbation de l'employeur. Tout congé de cette nature sera pris à un moment qui conviendra à l'employé et au chef de bureau de l'employé ou au superviseur du service.

(b) L'employé sera avisé, le 31 décembre de chaque année, de tout solde de temps accumulé. Ce temps devra être écoulé avant le 31 décembre de l'année suivante, sinon il sera payé au taux applicable au moment où il a été gagné. Toutefois, les heures supplémentaires accumulées lors d'affectations financées par des réserves particulières, comme les élections fédérales, les référendums et les Jeux olympiques, devront être écoulées par le biais de congés avant la fin de l'année civile de l'événement, sans quoi elles seront payées au taux applicable au moment où elles ont été acquises.

16.03 (a) L'employeur affichera dans chaque bureau les horaires des jours et heures de travail pour les employés travaillant dans ou hors d'un bureau, et dont la semaine de travail n'est pas déterminée selon le régime de la moyenne, et ce trois (3) semaines avant la semaine désignée.

(b) Les horaires de travail pourront être modifiés de manière à correspondre aux exigences et à l'efficacité des services, pourvu que l'employé concerné ait été consulté et que l'employeur ait pris en considération les désirs de l'employé.

(c) L'employeur devra établir les horaires de travail de manière à ce qu'un employé ne soit pas tenu de travailler des quarts de jour, de soir et de nuit au cours de la même semaine. L'employeur s'efforcera d'établir de façon consécutive, à l'intérieur d'une même semaine, tous les quarts de jour, de soir et de nuit. Aux fins de cet alinéa, les employés dont les heures de travail s'étendent au-delà de 19 h seront considérés comme des employés de soir. Les employés dont les heures de travail débutent à 21 h et se terminent à 6 h seront considérés comme des employés de nuit.

(d) L'employeur poursuivra ses efforts dans le but de désigner des jours consécutifs de congé tout en prenant en considération les exigences et l'efficacité des services et les désirs des employés concernés.

(e) Les horaires de travail devront prévoir au moins douze (12) heures d'intervalle entre la fin d'un quart de travail et le début du quart suivant inscrit à l'horaire normal.

(f) L'heure d'entrée au travail d'un employé après un ou deux jours de congé inscrits à l'horaire sera au moins neuf (9) heures plus tard que la fin du dernier quart normal précédant son congé.

(g) Aucun employé ne sera tenu de travailler plus de sept jours consécutifs.

16.04 Un employé inscrit à l'horaire recevra une prime d'heures supplémentaires pour les heures qu'il aura travaillées au-delà de la semaine ou de la journée normale.

16.05 Un employé tenu de travailler un jour de congé inscrit à l'horaire recevra une prime d'heures supplémentaires pour son travail ce jour-là. Si un employé doit travailler un deuxième jour de congé inscrit à l'horaire au cours de la même semaine ou un deuxième jour de congé consécutif inscrit à l'horaire, il recevra deux (2) fois son salaire de base pour le travail de cette journée. Dans un cas ou dans l'autre, le paiement minimum sera de quatre (4) heures au taux prévu.

16.06 Les heures de travail des chefs des nouvelles, des photographes nationaux à l'extérieur d'Ottawa, de Montréal et de Toronto, des employés travaillant comme correspondants, des correspondants des assemblées provinciales et les employés travaillant comme reporters spécialisés seront assujettis au régime de la moyenne

sur une période de quatre (4) semaines. (Se référer à la lettre d'entente n° 15.)

- 16.07** Un employé dont la semaine de travail est calculée selon le régime de la moyenne recevra la prime d'heures supplémentaires pour les heures de travail au-delà de trente-cinq (35) heures multipliées par quatre (4), sous réserve des dispositions du Code canadien du travail et de la présente convention.
- 16.08** L'employé assujetti au régime de la moyenne hebdomadaire recevra une indemnité de vacances conformément aux dispositions de l'article 18, une allocation de repas selon les modalités de l'article 26 et des primes de quart de la manière précisée à l'article 12.
- 16.09** Un employé à qui on demande de se présenter au travail et qui le fait en vertu d'un avis de rappel touchera un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux prévu.
- 16.10** Il n'y aura ni duplication, ni paiement pyramidal de primes d'heures supplémentaires ou de toute autre prime en vertu de la présente convention.
- 16.11** Aux fins de la présente convention, « semaine » ou « semaine civile » désignent une période de sept (7) jours débutant à 00 h 01 le lundi.
- 16.12** Les dispositions des clauses 16.06, 16.07 et 16.08 de la présente convention au sujet du régime de la moyenne seront suspendues pour les employés affectés à temps à plein la couverture des campagnes électorales ou lorsqu'ils sont affectés pendant au moins une journée à un travail pour lequel le régime de la moyenne ne s'applique pas normalement.
- 16.13** Le temps de déplacement pendant les affectations autorisées par l'employeur sera considéré comme du temps travaillé aux fins de la présente convention.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

- 16.14** Les heures en service et les heures normales de travail seront comptabilisées comme suit :

- (a) La semaine de travail sera de 35 heures de jour ou de nuit (périodes de repos comprises, mais non les périodes de repas).
- (b) La semaine maximum de cinq jours sera respectée. L'employeur convient de discuter avec la Guilde, dans les meilleurs délais, de la possibilité d'introduire la semaine de quatre jours de 35 heures, sur une base expérimentale dans un ou plusieurs bureaux, étant bien entendu que le coût des opérations ne devra pas être majoré et que l'efficacité des services devra être maintenue.
- (c) Sauf dans le cas d'une semaine expérimentale comme prévu ci-dessus, les heures normales de travail n'excéderont pas sept heures et 40 minutes par jour ou par nuit et comprendront 40 minutes pour le repas et deux périodes de repos de 15 minutes.
- (d) Sous réserve d'une variation de 15 minutes, la première période de repos sera prise deux heures après l'arrivée de l'employé au travail; la dernière période de repos interviendra deux heures après la période de repas. Sous réserve d'une variation d'une demi-heure, la période de repas sera accordée trois heures et 45 minutes après l'arrivée de l'employé au travail. Si un employé fait des heures supplémentaires, une période de repos et de repas additionnelle sera accordée, à des intervalles de deux et quatre heures respectivement, après le début de la période d'heures supplémentaires.
- (e) Aucun quart de travail ne sera fractionné. Les employés dont le travail débute plus tôt que 6 h ou s'étend au-delà de 19 h seront considérés comme des employés de soir. Cependant, des primes de quart leur seront versées, comme le prévoit l'article 12.
- (f) L'employeur affichera les horaires hebdomadaires de travail trois (3) semaines à l'avance. Toutefois, il peut, à l'occasion, être nécessaire de modifier lesdits horaires pour répondre à des exigences du service. Tout changement apporté moins de quatre (4) jours à l'avance ne pourra être effectué qu'avec le consentement de l'employé ou des employés impliqués.

- (g) L'employeur convient que l'on respectera un intervalle d'au moins douze (12) heures entre la fin d'un quart de travail et le début du suivant. Toutefois, il y aura certains cas où l'intervalle devra être de moins de 12 heures afin de satisfaire aux besoins du service pendant les périodes de pénuries de personnel, en particulier celles attribuables à la maladie.

16.15 Tout travail spécial qui sera effectué en sus des heures normales sera rémunéré au tarif d'une fois et demie le total du salaire de base et des primes de quart, lorsque celles-ci s'appliquent. Toutefois, un tarif double s'appliquera dans les cas suivants :

- (a) Aux employés de jour se présentant au travail avant 7 heures.
- (b) Aux employés de jour dont la semaine de travail est de cinq jours et qui travaillent un dimanche inscrit comme congé à l'horaire; ou qui travaillent pendant leur second jour de congé au cours de toute semaine de calendrier alors que le dimanche est un jour de travail.

Aux fins de la présente convention, « semaine » et « semaine civile » désignent une période de sept (7) jours débutant à 00 h 01 le lundi.

- (c) Aux employés de nuit dont la semaine de travail est de cinq jours et qui travaillent un samedi inscrit comme congé à l'horaire; ou qui travaillent pendant leur seconde nuit de congé au cours de toute semaine civile lorsque le samedi est un soir de travail.

(Le samedi, ou la seconde nuit de congé, devra être interprété comme la période de 24 heures commençant quatre heures après la fin du quart précédent.)

- (d) Aux fins du présent article, un employé qui travaille trois quarts de jour ou plus dans toute semaine civile sera classifié employé de jour et un employé qui travaille trois quarts de nuit ou plus dans toute semaine de calendrier sera classifié employé de nuit.

16.16 (a) Les heures supplémentaires, dans la mesure du possible, seront réparties également entre les employés permanents désirant en faire, l'ancienneté servant de critère pour le choix

des heures. L'employeur pourra, à l'occasion, requérir qu'un employé fasse des heures supplémentaires lorsque la compétence de l'employé ou d'autres circonstances rendent nécessaire une telle décision. En demandant à un employé de faire des heures supplémentaires, l'employeur prendra en considération la disponibilité et les préférences de celui-ci. L'employeur convient de ne pas exercer son jugement de façon arbitraire dans l'application de cette disposition. Les heures supplémentaires seront payées comme suit :

15 minutes ou moins : paiement de 15 minutes

de 16 à 30 minutes : paiement de 30 minutes

de 31 à 45 minutes : paiement de 45 minutes

de 46 à 60 minutes : paiement de 60 minutes

(b) Un employé tenu de se présenter au travail sur appel recevra un minimum de quatre (4) heures de paie au taux prévu.

(c) Un employé peut, à son choix, opter pour une compensation en temps au lieu d'être payé pour des heures supplémentaires. Toutefois, lorsqu'un employé a accumulé des heures supplémentaire équivalentes à 105 heures de congé, la manière dont les heures supplémentaires additionnelles seront accumulées sera à la discrétion de l'employeur. Tout congé de cette nature sera payé au taux de la période correspondante et sera pris à une période qui convient à l'employé et à son superviseur. Le 31 décembre de chaque année, l'employé sera avisé des heures supplémentaires qu'il aura alors accumulées. Ce temps devra être écoulé avant le 31 décembre de l'année suivante, sinon il sera payé au taux applicable au moment où il a été gagné.

d) Un employé peut, compte tenu de son ancienneté, choisir son horaire de travail dans sa classification et dans le secteur de son choix, sauf dans les cas où l'employeur juge que les exigences d'exploitation et les connaissances, l'expérience et les compétences des personnes pour pourvoir les postes disponibles dans le service obligent qu'il en soit autrement.

16.17 Aux fins de la présente convention, « semaine » ou « semaine civile » désignent une période de sept (7) jours débutant à 00 h 01 le lundi.

16.18 Le temps de déplacement pendant les affectations autorisées par l'employeur sera considéré comme du temps travaillé aux fins de la présente convention.

ARTICLE 17 — VACANCES

17.1 Aux fins du présent article, chaque année de vacances débutera le 1^{er} janvier et se terminera le 31 décembre de chaque année.

17.2 Les employés accumuleront des vacances sur la base suivante :

	Droit aux vacances par mois complet de service	Équivalent annualisé
Moins de cinq ans	1,25 jour	3 semaines
Entre 5 et 12 ans	1,67 jour	4 semaines
Entre 12 et 24 ans	2,08 jours	5 semaines
24 ans ou plus	2,5 jours	6 semaines

17.3 Tout employé qui passe d'un niveau de droit à l'autre, conformément à la clause 17.2, commencera à accumuler un droit aux vacances au niveau le plus élevé à la date de ce changement, calculé au prorata pour le reste de l'année civile.

17.4 Un employé peut prendre ses vacances au moment qui lui convient, sous réserve des exigences raisonnables des activités. Lorsqu'un employé demande des vacances, l'employeur prendra en compte dans chaque bureau l'ancienneté de l'employé, ses préférences, l'efficacité des activités et les exigences liées à celles-ci. L'employeur peut modifier les dates de vacances s'il le juge nécessaire pour ses activités.

17.5 L'employeur devra, avant le 30 septembre de chaque année, afficher une liste des droits aux vacances actuels pour chaque employé du bureau. Dans les bureaux, les employés indiqueront à l'employeur leurs préférences quant à leurs vacances avant le 30 octobre, de sorte que le calendrier des vacances puisse être affiché au plus tard le 30 novembre.

17.6 Si les dates des vacances affichées sont modifiées par l'employeur, celui-ci dédommagera l'employé concerné pour les frais de déplacement non récupérables que celui-ci et sa famille immédiate auront engagés, à condition que cet employé avise l'employeur des coûts en question lorsqu'il est avisé du changement. Il faudra fournir des reçus. Tout changement apporté aux dates des vacances portera sur la totalité de la période de vacances prévue, à moins que l'employé ne consente à modifier qu'une partie de ses vacances.

- 17.7** Un employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances ou plus aura droit de prendre au moins deux (2) semaines de vacances consécutives. Un employé qui a droit à cinq (5) semaines de vacances aura droit de prendre au moins trois (3) semaines de vacances consécutives. Un employé qui a droit à six (6) semaines de vacances ou plus aura droit de prendre au moins quatre (4) semaines de vacances consécutives.
- 17.8** Un employé prendra ses vacances pendant l'année de vacances qui lui accorde ce droit aux vacances. Lorsque les circonstances empêchent un employé de prendre toutes les vacances auxquelles il a droit, il peut demander à reporter le solde à l'année de vacances suivante. Dans de tels cas, les vacances reportées doivent être prises au plus tard le 31 mars.
- 17.9** L'employeur se réserve le droit d'imposer aux employés de prendre leurs vacances non prises. Avant d'exercer ce droit, l'employeur rencontrera l'employé pour discuter de la date à laquelle les vacances seront prises. Des efforts raisonnables seront faits pour que ces vacances puissent être prises à une date satisfaisante pour les deux parties, sous réserve des exigences des activités de l'employeur.
- 17.10** Un employé peut demander qu'une partie ou la totalité de ses crédits de vacances accumulés lui soient payés. Si l'employeur refuse une telle demande, il imposera alors à l'employé de prendre ses vacances non prises, conformément aux exigences de la clause 17.9 ci-dessus. En aucun cas l'employeur ne peut éteindre les crédits de vacances.
- 17.11** Les employés peuvent demander des vacances plus longues que leur droit annuel, jusqu'à concurrence de soixante-quinze pour cent (75 %) de leur droit annuel. Une telle demande ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
- 17.12** Un employé recevra son salaire de base pour chaque semaine ou partie de semaine de congé auquel il a droit, majoré de la prime de quart applicable s'il a reçu une telle prime durant au moins vingt-six (26) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui ont immédiatement précédé le début de son congé. Pour les employés qui satisfont aux critères de versement des primes de quart durant leurs congés annuels, la somme hebdomadaire versée sera égale à la somme totale des primes gagnées au cours des

cinquante-deux (52) semaines précédentes, divisée par le nombre de semaines au cours desquelles ces primes auront été gagnées.

- 17.13** Les dispositions ci-dessus du présent article s'appliquent uniquement aux employés à temps plein. Un employé à temps partiel ou temporaire recevra une indemnité de vacances annuelle selon les dispositions du Code canadien du travail. Toutefois, un employé à temps partiel ayant travaillé plus de mille sept cent cinquante (1 750) heures, sans aucune cessation d'emploi, recevra une indemnité de vacances annuelles équivalente à six pour cent (6 %) du salaire de base. Un employé temporaire qui est devenu un employé à temps plein obtiendra un jour et quart (1,25) de vacances pour chaque mois complet travaillé à titre d'employé temporaire.
- 17.14** Si une maladie grave ou une blessure entraînant une incapacité interrompt les vacances d'un employé pendant au moins cinq (5) jours à l'intérieur d'une semaine de vacances, ces jours seront considérés comme congés de maladie, sur présentation d'une preuve médicale à l'employeur. Ces jours de vacances seront repris à l'intérieur de l'année de vacances en cours. Cette disposition s'applique aux employés à temps plein, temporaires et à temps partiel.
- 17.15** Lors de la cessation de l'emploi pour quelque raison que ce soit, les crédits de vacances accumulés seront versés en numéraire, en fonction du salaire de base de l'employé à la date de son départ. Si un employé accuse un déficit net de jours de vacances, le salaire sera retenu à la source sur la même base.

ARTICLE 18 — JOURS FÉRIÉS

18.01 Les jours fériés suivants sont reconnus par la présente convention :

Jour de l'An	Action de grâces
Vendredi saint	Jour du Souvenir
Fête de la Reine/Journée nationale des Patriotes	
Noël	
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Fête du Travail	

Les employés qui travaillent normalement en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique obtiendront le congé civique (le premier lundi d'août) et les employés qui travaillent normalement au Québec obtiendront la Fête nationale comme jour férié en remplacement du Jour du Souvenir.

Chaque employé à temps plein ayant complété la période d'essai prévue à la clause 6.01 de la présente convention obtiendra deux jours de congé additionnels pendant chaque année civile. Ces congés seront pris à une date convenue entre l'employé et son superviseur.

18.02 Un employé recevra une paie de congé conformément à la clause 18.03 du présent article, mais il ne sera pas payé si :

- (a) il a été absent de son travail lors de son dernier jour de travail inscrit à l'horaire avant le jour férié ou lors de son premier jour de travail inscrit à l'horaire après le jour férié; ou
- (b) il n'a pas travaillé lors d'un jour férié alors qu'il était inscrit à l'horaire; ou
- (c) il est en congé spécial lors du jour férié.

Un employé aura droit à un jour de congé payé s'il est absent durant les journées mentionnées précédemment aux alinéas (a) et (b), pourvu qu'il fournisse une raison satisfaisante à l'employeur. Néanmoins, un employé qui n'a pas travaillé durant la période de trente (30) jours précédant le jour férié n'a pas droit à une journée de paie.

- 18.03** Aux fins de la clause 18.02, une paie de congé sera versée dans les conditions suivantes :
- (a) Si un employé n'est pas tenu de travailler un jour férié reconnu qui survient un jour où il est normalement inscrit à l'horaire de travail, il recevra le salaire de base pour cette journée.
 - (b) Si un jour férié reconnu survient lors du jour de congé inscrit à l'horaire d'un employé, l'employé aura un jour de congé payé pour en tenir lieu. Si un tel jour de congé n'est pas inscrit à l'horaire, l'employé recevra une prime au montant d'une fois et demie (1½) le salaire de base pour une journée en plus du salaire de base pour la semaine.
 - (c) Si un employé travaille lors d'un jour férié reconnu, il recevra une prime équivalente à la moitié (½) du salaire de base pour une journée et un jour de congé payé pour en tenir lieu. Si un tel jour de congé n'est pas inscrit à l'horaire, l'employé recevra une prime au montant d'une fois et demie (1½) le salaire de base pour une journée en plus du salaire de base pour la semaine.
 - (d) La paie des jours fériés sera calculée selon les lois fédérales applicables.
- 18.04** L'employeur cherchera à prendre en considération les désirs des employés concernés lorsque les congés tenant lieu de jours fériés reconnus seront fixés.
- 18.05** Les primes indiquées à la clause 18.03 seront normalement payées en argent, sauf si l'employé et l'employeur s'entendent autrement.
- 18.06** Si un jour férié reconnu survient pendant les vacances d'un employé, il pourra obtenir, à son choix, une journée additionnelle de vacances payée au taux de son salaire de base, une journée additionnelle de paie calculée à temps et demi ou un congé additionnel à une date convenue mutuellement entre l'employé et son chef de bureau.
- 18.07** Un employé dont la journée de travail débute le jour de Noël touchera deux fois et demie (2½) sa paie de base, en plus d'avoir droit à une journée de congé compensatoire, en vertu de l'alinéa 18.03 (c). Bien que la veille de Noël ne soit pas un jour

férié, un employé travaillant un quart de soir la veille de Noël touchera deux fois et demie (2½) le salaire de base pour ce travail, mais sans journée de congé supplémentaire. Un employé qui travaille la veille et le jour de Noël recevra seulement la prime du jour de Noël et une journée de congé. Cette disposition vaudra également pour la veille du Jour de l'an et le Jour de l'an.

18.08 Un employé appelé au travail lors d'un jour férié sera payé un minimum de sept (7) heures de salaire au taux prévu.

18.09 Les clauses ci-dessus s'appliquent seulement aux employés à temps plein et aux employés temporaires. Les employés à temps partiel à qui on demande de travailler un jour férié reconnu auront droit à deux fois et demie (2½) leur salaire de base pour cette journée.

18.10 – OBSERVANCES RELIGIEUSES

L'entreprise convient que la répartition des jours fériés ne reflète pas la composition multiconfessionnelle de ses effectifs. C'est pourquoi les mesures suivantes ont été adoptées :

Tout employé à temps plein qui a terminé sa période d'essai telle que définie dans la clause 6.01 de la présente convention ou tout employé temporaire qui a travaillé pendant au moins trois (3) mois peut présenter une demande en vue de remplacer jusqu'à deux (2) des fêtes religieuses figurant sur la liste des jours fériés de la clause 18.01 journée pour journée, pour remplir ses obligations religieuses. Ce principe sera appliqué comme suit :

- (a) Si les contraintes organisationnelles le permettent, l'employeur retranchera une journée de la semaine de travail ordinaire où tombe le jour de l'observance religieuse, ledit jour étant le jour retranché, et l'employé touchera son salaire de base pour ladite semaine.
- (b) En pareil cas, l'employeur assignera à l'employé une journée de travail supplémentaire durant la semaine de travail ordinaire où tombe le jour férié à remplacer. Si cette journée de travail supplémentaire est le jour férié, l'employé touchera son salaire de base pour ladite semaine ainsi qu'une prime égale à la moitié (½) du salaire de base d'une journée pour le jour férié travaillé. Si le jour

supplémentaire travaillé au cours de cette semaine n'est pas le jour férié, l'employé touchera son salaire de base pour ladite semaine.

- (c) Les employés qui désirent substituer un ou deux jours de congé à un ou deux jours fériés pour remplir leurs obligations religieuses en feront la demande par écrit à l'employeur au plus tard le 15 janvier de l'année au cours de laquelle auraient lieu la ou les substitutions demandées. L'employeur fera savoir à l'employé le plus tôt possible – mais au plus tard quatre (4) semaines avant la date de la première substitution applicable (le congé reconnu à travailler ou la journée d'observance religieuse à lui substituer) si une substitution peut avoir lieu.

Les décisions relatives à toutes les demandes adressées en vertu du présent article sont sujettes aux contraintes organisationnelles. Aux fins du présent article, l'employeur n'exercera pas son jugement de façon arbitraire.

En sus des dispositions du présent article, les employés pourront également demander un jour de congé sans solde afin de remplir leurs obligations religieuses. Ils pourront également demander qu'on leur accorde un jour de congé normal pour le même motif. L'employeur s'efforcera d'approuver de telles demandes, dans la mesure où les contraintes organisationnelles le lui permettent.

ARTICLE 19 — COMITÉ EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

- 19.01** L'employeur et la Guilde reconnaissent l'importance de maintenir des relations solides et durables basées sur le respect mutuel, la confiance et la consultation. Le Comité mixte employés-employeur doit être considéré comme un élément-clé dans le maintien de cette relation.
- 19.02** Le comité sera composé de trois membres désignés par l'employeur et de trois autres nommés par la Guilde. Chaque partie désignera un membre qui agira comme coprésident. Les coprésidents établiront ensemble l'ordre du jour des réunions, qu'ils feront ensuite parvenir aux autres membres du comité au moins deux semaines avant la tenue de toute réunion.
- 19.03** Le comité établira ses propres procédures, dont les niveaux de confidentialité à respecter.
- 19.04** Le comité se réunira au moins une fois tous les trois mois pendant la première année de la présente convention et peut ensuite décider de modifier la fréquence de ses rencontres.
- 19.05** L'employeur versera le salaire normal de tous les membres du comité participant aux réunions. Chacune des parties acquittera les frais de voyage et afférents de ses membres et représentants participant aux rencontres.
- 19.06** Le mandat du comité est le suivant :
- Contribuer au maintien de relations de travail solides et positives entre l'employeur, la Guilde et tout le personnel;
 - Travailler à la promotion d'une culture de communication et de collaboration sur les lieux de travail;
 - Échanger des informations et des idées propres à aider l'entreprise;
 - Formuler des recommandations aux parties en rapport avec l'un ou l'autre des éléments du mandat énoncés ci-dessus;
 - Conseiller les autres comités mixtes en cas de besoin, afin de les aider à bien accomplir leur mandat;

- Organiser au moins une rencontre annuelle avec le chef de la direction et le directeur des finances.

19.07 Les parties conviennent de tenter de recourir au processus employés-employeur pour résoudre les problèmes qui se présentent au travail. Lorsque les parties s'entendent concernant la résolution d'un tel problème, ils peuvent mettre cette résolution en œuvre sous réserve de tous droits ou sans précédent, ou ils peuvent convenir de modifier la convention collective. L'entreprise et le syndicat s'engagent à transmettre les résultats résolus découlant du comité.

19.08 Rien de ce qui est contenu dans les présentes n'empêche le syndicat de renvoyer au processus employeur-employé des problèmes non pécuniaires spécifiques qui sont autrement retirés pendant les négociations collectives.

ARTICLE 20 — SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 20.01** L'employeur et la Guilde reconnaissent leur engagement mutuel quant au respect des dispositions du Code canadien du travail touchant la santé et la sécurité. Les deux parties doivent assumer la responsabilité d'une action bilatérale dans ce domaine.
- 20.02** Un comité mixte employeur-Guilde a été créé avec comme mandat l'étude de politiques en matière de santé et sécurité. Ce comité se réunira régulièrement en conformité avec le Code. L'employeur versera le salaire normal et acquittera toute dépense raisonnable des membres du Comité de politiques en matière de santé et sécurité participant aux réunions, dont les frais de voyage.
- 20.03** Conformément à la Partie II du Code, le Comité de politique : participera au développement de politiques et de programmes liés à la santé et la sécurité; étudiera les problèmes soumis par les membres du comité ou ceux soumis par un comité en milieu de travail ou un représentant en santé et sécurité; participera dans toute la mesure nécessaire aux enquêtes, études et inspections reliées à l'hygiène et la sécurité du travail; collaborera avec les responsables de la santé et de la sécurité; s'intéressera aux données sur le taux de fréquence des accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé. Le Comité pourra réviser les rénovations projetées à un lieu de travail et formuler des recommandations sur l'ergonomie, la qualité de l'air, le mobilier et l'équipement des aires normales de travail.

Examen de la vue : tous les employés dont le travail se déroule normalement devant un écran sont encouragés à subir un examen ophtalmologique annuel. Les employés qui se soumettent à cet examen toucheront leur salaire normal s'ils doivent s'absenter du travail à cette fin.

Verres correcteurs spéciaux : l'employeur, sur recommandation d'un ophtalmologiste, paiera des verres correcteurs spéciaux à tout employé à temps plein, pour la seule fin de travailler devant un moniteur ou un équipement semblable.

ARTICLE 21 — INFORMATION

21.01 L'employeur fournira trimestriellement à la Guilde un document qui contiendra les informations suivantes sur chaque employé couvert par la présente convention :

- (a) nom, adresse, numéro de téléphone, et numéro d'employé;
- (b) date d'entrée en service la plus récente, classification et statut actuels (temps plein, temps plein travaillant un nombre réduit d'heures, temporaire, temps partiel, stagiaire d'été ou en congé);
- (c) salaire de base actuel;
- (d) reclassements permanents ou temporaires et transferts pendant le trimestre;
- (e) départs à la retraite, démissions et décès pendant le trimestre.

21.02 L'employeur fournira à la Guilde, en même temps qu'il lui fait parvenir le rapport des cotisations mensuelles, en vertu de la clause 2.02, une liste des employés qui ont quitté leur emploi pendant le mois précédent. Dans le cas des employés permanents et à temps plein, l'employeur devra préciser s'il projette, dans l'immédiat, de pourvoir aux postes vacants par des employés à temps plein.

21.03 L'employeur informera le trésorier de la Guilde, par écrit, du salaire de base de tout nouvel employé.

21.04 L'employeur informera le trésorier de la Guilde, par écrit, du nom de tout employé couvert par la présente convention et qui est promu à un poste exclu de l'unité de négociation.

21.05 Au 15 juillet de chaque année, l'employeur fera connaître au trésorier de la Guilde le nom de tous les employés qui sont exclus de l'unité de négociation en vertu de l'article 1 de la présente convention, de même que leurs titres et les titres inscrits à l'article 1 en vertu duquel ils sont exclus.

21.06 Chaque mois de janvier et juillet, l'employeur fournira à la Guilde une liste indiquant le montant d'heures supplémentaires payées en argent mensuellement à chaque employé au cours des

six mois précédents. En outre, au même moment, l'employeur fournira à la Guilde une liste indiquant les heures supplémentaires accumulées et écoulées par chaque employé, et ce chaque mois.

ARTICLE 22 — COURS DE FORMATION

- 22.01** L'employeur contribuera dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) au coût des cours de formation qu'il approuve et qui rehaussent directement les qualifications d'un employé. Chaque demande sera jugée selon son mérite et ne sera pas refusée de façon arbitraire.

Pour les cours de français ou d'anglais dispensés au Canada ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, sous réserve de l'approbation préalable par l'employeur, celui-ci remboursera en entier, soit dans une proportion de cent pour cent (100 %), les droits de scolarité et le coût des manuels requis. Un employé qui ne termine pas le cours devra rembourser l'employeur. Dans le cas où un cours approuvé est un cours d'immersion à temps plein dispensé sur une certaine période, l'employeur accordera à l'employé qui y participe un congé spécial avec salaire de base pour la moitié ($\frac{1}{2}$) de la durée du cours. Si un tel cours est dispensé ailleurs, l'employeur ne sera tenu de payer aucune partie d'un tel cours, mais il versera à l'employé participant son salaire de base pour la moitié ($\frac{1}{2}$) de la durée du cours jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de salaire de base.

- 22.02** Les techniciens peuvent indiquer par écrit à leur chef de service ou son représentant leur intention de suivre des cours de formation pour l'équipement dont l'entretien est assuré par l'employeur.

ARTICLE 23 — AUTOMOBILES

- 23.01** L'employeur indemniserá tout employé autorisé à utiliser son véhicule pour une affectation à l'extérieur du bureau par une allocation basée sur le nombre de kilomètres parcourus. Le taux de remboursement sera ajusté annuellement conformément à ceux publiés par l'Agence du revenu du Canada.
- 23.02** L'employeur avisera la Guilde de toute modification dans le paiement des dépenses d'automobile prévu à la clause 23.01.
- 23.03** Les employés en affectation à l'extérieur de la ville auront droit, pour la nuit, à une chambre individuelle dotée d'une douche ou d'un bain, si disponible.
- 23.04** L'employeur convient qu'il maintiendra ses politiques et pratiques actuelles au sujet des dépenses réclamées par les employés du service technique affectés à l'extérieur de la ville.

ARTICLE 24 — CONSEILLER JURIDIQUE

24.01 Tout employé qui, par suite de l'exercice de son travail autorisé et dans le cours normal de ses fonctions, est poursuivi en justice, accusé en vertu d'une loi fédérale ou provinciale ou cité comme témoin, aura droit, s'il en fait la demande, aux services d'un conseiller juridique choisi et payé par l'employeur et ne subira pas de perte de salaire, d'avantages sociaux ou de statut d'employé. L'employé sera avisé immédiatement de toute action entreprise à son égard et l'employeur ne conclura aucun règlement sans avoir consulté l'employé.

ARTICLE 25 — TABLEAUX D’AFFICHAGE

25.01 Dans tous les bureaux, l’employeur fournira un tableau d’affichage, ou plusieurs si nécessaire, placés à un endroit convenable, pour l’usage de la Guilde. Ces tableaux d’affichage ne seront pas utilisés pour la publication de propos incendiaires ou désobligeants.

ARTICLE 26 — ALLOCATIONS DE REPAS

- 26.01** Si un employé travaillant dans un bureau est tenu de demeurer au travail trois (3) heures ou plus au-delà de ses heures normalement indiquées à l'horaire, il aura droit à une allocation de repas pouvant atteindre neuf (9 \$) dollars sans reçu, ou de plus de neuf dollars (9 \$) en produisant un reçu.
- 26.02** Un technicien ou un installateur appelé à accomplir ses tâches pendant une période normale de repas, en un lieu se trouvant à plus de dix (10) kilomètres de son lieu habituel de travail ou en un lieu plus rapproché approuvé par l'employeur, aura droit à une allocation de repas de neuf dollars (9 \$) sans reçu, ou de plus de neuf dollars (9 \$) en produisant un reçu.
- 26.03** L'employeur se réserve le droit de refuser le paiement d'une allocation de repas au-delà de neuf dollars (9 \$) si, à son avis, le montant réclamé n'est pas raisonnable.

ARTICLE 27 — ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

27.01 L'employeur convient de maintenir ses politiques et ses pratiques actuelles concernant les activités extérieures de ses employés, y compris la rédaction externe et les discours.

ARTICLE 28 — TRAVAIL TEMPORAIRE DANS DES CLASSIFICATIONS SUPÉRIEURES

- 28.01** Un employé affecté temporairement, pendant la moitié d'un quart ou plus, dans une classification supérieure, recevra pour chaque journée ou portion de journée au moins le salaire de base minimum quotidien de la classification supérieure. Ce minimum ne peut être de moins de quatre (4) dollars par quart, en sus du salaire de l'employé.
- 28.02** Un employé temporairement affecté au poste de chef de bureau recevra dix pour cent (10 %) en sus du salaire de base fixé pour le groupe 1, Rédaction.
- 28.03** Un employé temporairement affecté au poste de superviseur régional du service technique recevra une prime hebdomadaire de 50 \$. Un employé temporairement affecté au poste de superviseur du service technique de Toronto recevra une majoration de dix pour cent (10 %) de son salaire, un minimum de 60 \$ par semaine étant prévu.
- 28.04** Un employé affecté temporairement, pendant la moitié d'un quart ou plus, dans un poste exclu de l'unité de négociation, autre que ceux mentionnés aux clauses 28.02 et 28.03, recevra pour chaque journée ou portion de journée au moins le minimum du salaire de base prévu dans la classification immédiatement supérieure à la sienne. Ce minimum ne peut être de moins de dix (10) dollars par quart, en sus du salaire de l'employé.
- 28.05** Le consentement d'un employé ne sera pas exigé dans le cas d'une mutation ou d'une promotion à un poste exclu de l'unité de négociation.

ARTICLE 29 — RÉGIME DE RETRAITE

29.01 L'employeur maintiendra le régime de retraite de La Presse canadienne pour les employés représentés par la Guilde canadienne des médias pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE 30 — TRANSPORT TARD EN SOIRÉE ET DE NUIT

30.01 En ce qui a trait au transport tard en soirée et de nuit, l'employeur maintiendra sa politique et ses pratiques en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2010.

ARTICLE 31 — EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

- 31.01** Aux fins de la présente convention, un employé à temps partiel est un employé qui travaille normalement vingt-huit (28) heures ou moins par semaine. La durée minimale d'un quart de travail d'un employé à temps partiel est de quatre (4) heures.
- 31.02** Un employé à temps partiel sera rémunéré sur une base horaire au moins équivalente au taux du salaire de base minimum hebdomadaire prévu dans la présente convention.
- 31.03** Les articles suivants de la présente convention ne s'appliqueront pas aux employés à temps partiel : les articles 6, 10, 14 et 16. Tout paiement fait à des employés à temps partiel en vertu de l'article 7 (Congés spéciaux) sera au prorata et basé sur le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par l'employé au cours des 13 semaines précédant son congé. Les employés à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de l'article 16, et les horaires de travail devront comporter un intervalle d'au moins 12 heures entre la fin d'un quart de travail et le début du suivant. Les employés à temps partiel recevront des primes de quart en vertu des dispositions de l'article 12. Toutefois, l'employé à temps partiel qui effectue un seul quart par semaine ne recevra que la prime de ce quart. Le minimum de deux quarts ne s'appliquera pas.
- 31.04** Des employés à temps partiel ne peuvent être embauchés dans le but d'éliminer des postes à temps plein. L'employeur peut congédier un employé à temps partiel pour n'importe quel motif et ce congédiement ne peut faire l'objet d'un grief.
- 31.05** Malgré les dispositions de la clause 31.04, ce qui suit s'applique aux employés à temps partiel qui ont travaillé un total de cinq cents (500) heures sans cessation d'emploi autre qu'une mise à pied et un rappel dans les six mois. Sauf dans le cas où il y aurait un manque de travail ou dans des circonstances hors du contrôle de l'employeur, ces employés à temps partiel ne pourront être congédiés par l'employeur sans motif valable.
- 31.06** Le salaire minimum de base de l'annexe « A » pour un employé à temps partiel prendra en considération, lorsqu'il y a lieu, tout le temps de service accumulé sur une base de prorata. L'employeur conservera en dossier les heures travaillées par les employés à temps partiel et cette information sera fournie à la

Guilde sur demande. Lorsqu'un employé à temps partiel a travaillé 1 750 heures à un niveau donné de rémunération, il sera avisé par l'employeur et déplacé au niveau suivant de rémunération dans la classification. Le 1^{er} février de chaque année, l'employeur avisera par écrit chaque employé à temps partiel, qui n'a pas atteint le plus haut niveau de rémunération dans sa classification, du nombre total d'heures travaillées à partir de la date de la dernière hausse salariale (ou, dans le cas d'un nouvel employé, de la date d'embauche) jusqu'au 31 décembre de l'année précédente. Si un employé est en désaccord avec le nombre total d'heures, il demandera à l'employeur la tenue d'une réunion, qui aura lieu dans les trente (30) jours de la réception de la demande d'examen de la documentation.

31.07 Si un employé à temps partiel est choisi par l'employeur pour occuper un poste à temps plein dans un emploi similaire dans la même classification, la période de temps travaillée comme employé à temps partiel sera déduite de la période d'essai jusqu'à un maximum de deux mois.

31.08 Tout temps travaillé par un employé à temps partiel lui sera reconnu à des fins de calcul de son ancienneté, de son salaire de base et de son droit aux vacances. À cette fin, 1 750 heures travaillées sont l'équivalent d'une année d'emploi.

31.09 Les employés à temps partiel qui travaillent normalement vingt (20) heures ou plus par semaine sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux suivants :

1. Les régimes gouvernementaux d'assurance hospitalisation et d'assurance maladie existant dans chaque province.

2. Le régime d'assurance maladie complémentaire.

3. Le régime d'assurance vie.

4. Les régimes de soins dentaires.

Pour ces employés à temps partiel, l'entreprise assumera au prorata une partie du coût de la prime payée par l'employé à temps partiel.

31.10 Lorsqu'un poste à temps plein devient vacant, toute candidature d'un employé à temps partiel pour y pourvoir sera considérée et

on lui accordera une entrevue à moins que l'employé n'ait été interviewé dans les six (6) derniers mois.

31.11 Dans le cas où l'employeur projetterait de créer un nouveau poste à temps partiel, il informera la Guilde par écrit des raisons de ce nouveau poste, au moins vingt et un (21) jours avant qu'on pourvoie au poste.

31.12 Pour les employés à temps partiel ayant travaillé 1 000 heures ou plus, sans aucune cessation d'emploi, le calcul de l'ancienneté, aux fins de toute mise à pied ou tout rappel, sera basé sur les heures travaillées.

L'employeur mettra à pied les employés à temps partiel dans l'ordre inverse de leur ancienneté à l'intérieur de leur classification et en tenant compte du lieu où la mise à pied survient, sauf dans les cas où il juge que les besoins, le rendement et l'économie des opérations, de même que les compétences, les connaissances, la formation, l'habileté et les aptitudes exigées des individus pour pourvoir aux postes disponibles requièrent qu'il en soit autrement.

31.13 Aux fins de rappel d'employés, l'employeur tiendra à jour une liste de réembauche des employés à temps partiel mis à pied et lorsque des postes à temps partiel deviendront vacants, l'employeur réembauchera d'abord les personnes inscrites sur la liste en tenant compte de leur classification et de leur lieu de travail précédents. Ces personnes seront réembauchées dans l'ordre de leur ancienneté, sauf dans les cas où l'employeur juge que les besoins, le rendement et l'économie des opérations, de même que les compétences, les connaissances, la formation, l'habileté et les aptitudes exigées des individus pour pourvoir aux postes disponibles requièrent qu'il en soit autrement. Le nom d'un employé à temps partiel mis à pied demeurera sur la liste pour une période de six (6) mois à compter de la date de mise à pied.

31.14 Les clauses 31.12 et 31.13 touchant la mise à pied et le rappel n'abrogent pas les droits des employés à temps plein prévus à l'article 6.

31.15 L'avis de mise à pied adressé à la Guilde et à un employé à temps partiel avec ancienneté sera de quatre (4) semaines. Il y a mise à pied lorsqu'un employé à temps partiel, avec ancienneté, reçoit un relevé d'emploi et est avisé qu'aucun travail n'est

prévu pour lui à l'avenir. Si un employé à temps partiel, avec ancienneté, est mis à pied, l'employeur lui versera à titre d'indemnité de cessation d'emploi l'équivalent de 35 heures de salaire de base pour chaque tranche de 875 heures travaillées, ou une fraction importante de celles-ci, et ce jusqu'à un maximum de 1 820 heures. Cette indemnité sera payée sous la forme d'un montant forfaitaire et, dans le cas où l'employé serait rappelé au travail avant l'expiration du nombre de semaines pour lesquelles il a été payé, la portion non gagnée de l'indemnité sera remboursée à l'employeur. Des conditions raisonnables de remboursement seront consenties si l'employé en fait la demande.

Une personne qui est rappelée au travail après avoir touché une partie ou la totalité de l'indemnité de départ auquel il a droit devra, s'il acquiert le droit à une autre indemnité de départ, faire réduire de la durée de ses services 875 heures pour chaque semaine d'indemnité de départ lui ayant été précédemment versée. Cet ajustement de la durée du service continu sera fait seulement aux fins du calcul de l'indemnité de départ.

Il n'y aura ni duplication, ni paiement pyramidal d'indemnité de départ ou d'indemnité de cessation d'emploi au sens des dispositions du Code canadien du travail. Si une indemnité de cessation d'emploi doit être payée en vertu du Code canadien du travail, le montant de l'indemnité de départ en vertu du présent article devra être réduit d'un montant égal à cette indemnité de cessation d'emploi.

ARTICLE 32 — EMPLOYÉS TEMPORAIRES

32.01 Aux fins de la présente convention, un employé temporaire, autre qu'un programmeur, est une personne qui est employée à temps plein pour une durée ne dépassant pas six (6) mois consécutifs, sauf dans les cas où l'employé temporaire remplace un employé permanent ayant obtenu un congé de plus de six (6) mois en vertu des articles 7 et 11.

32.02 Des employés temporaires ne peuvent être embauchés dans le but d'éliminer des postes à temps plein. L'employeur pourra congédier un employé temporaire pour toute raison et ce congédiement ne pourra pas faire l'objet d'un grief.

- 32.03** Un employé temporaire ne pourra toucher moins que le salaire hebdomadaire minimum de base prévu dans la présente convention. Pour l'établissement du salaire de base minimum d'un employé temporaire, on prendra en considération, s'il y a lieu, le service accumulé sur une base de prorata. L'employeur tiendra un registre des journées travaillées par les employés temporaires et ce registre sera fourni à la Guilde sur demande.
- 32.04** En pourvoyant des postes temporaires, y compris des postes de relève, l'employeur prendra d'abord en considération les employés à temps plein et à temps partiel qui ont postulé avant d'examiner les candidatures provenant de l'extérieur de l'entreprise. Si un employé à temps plein ou à temps partiel obtient une affectation temporaire, il pourra réintégrer son poste antérieur au terme de la période d'emploi temporaire.
- 32.05** La nature temporaire de l'emploi sera pleinement exposée à un employé temporaire.
- 32.06** On avisera par écrit un employé temporaire de la classification de la fonction, du niveau de rémunération et de la date de cessation prévue. Cela constituera un préavis suffisant à moins que la date de cessation d'emploi ne soit avancée de plus de sept (7) jours. Dans ce cas, l'employé temporaire recevra un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables ou une indemnité compensatrice tenant lieu de préavis. Un tel préavis n'est pas requis dans le cas où un employé à temps partiel devient un employé temporaire pour une durée de quatre (4) semaines consécutives ou moins. Des copies du préavis mentionné ci-dessus seront adressées à la Guilde. Dans les cas où un employé temporaire serait embauché pour une période de plus de quatre (4) semaines consécutives, l'employeur avisera par écrit la Guilde de la raison de cette embauche temporaire.
- 32.07** Il est reconnu que de temps à autre, l'employeur peut avoir besoin d'embaucher des programmeurs à titre temporaire pour des projets spéciaux dont la durée prévue est relativement courte. En pareils cas, l'employeur peut embaucher des programmeurs à titre temporaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois à compter du début de l'affectation temporaire. L'affectation temporaire d'un programmeur peut être prolongée de six (6) mois avec l'accord écrit de la Guilde. En vertu des dispositions de la clause 32.09, toute personne à l'emploi de l'entreprise depuis plus de dix-huit (18) mois

deviendra automatiquement un employé permanent à temps plein et elle sera dispensée de la période d'essai.

32.08 Les articles suivants de la présente convention ne s'appliqueront pas aux employés à temps partiel : les articles 6, 7, 13 et 14. Les deux parties conviennent aussi que les dispositions de l'article 10 concernant l'invalidité de longue durée ne s'appliqueront pas aux employés temporaires.

32.09 Si un employé temporaire actif, autre qu'un programmeur, est embauché par l'employeur comme employé à temps plein dans un poste semblable appartenant à la même classification, sa période d'essai s'établira comme suit :

- (a) Si l'employé a travaillé comme employé temporaire pendant deux (2) mois consécutifs ou moins, sa période d'essai sera de deux (2) mois.
- (b) Si l'employé a travaillé comme employé temporaire pendant plus de deux (2) mais moins de quatre (4) mois consécutifs, sa période d'essai sera de un (1) mois.
- (c) Si l'employé a travaillé comme employé temporaire pendant quatre (4) mois consécutifs ou plus, il sera dispensé de la période d'essai.

32.10 Si un employé temporaire actif appartenant à la classification de programmeur est embauché par l'employeur comme employé à temps plein dans un poste semblable appartenant à la même classification, sa période d'essai s'établira comme suit :

- (a) Si l'employé a travaillé six (6) mois ou plus comme employé temporaire, il sera dispensé de la période d'essai.
- (b) Si l'employé a travaillé moins de six (6) mois comme employé temporaire, sa période d'essai sera réduite de la différence entre sa longueur de service et six mois.

32.11 Dans le cas d'un employé temporaire embauché par l'employeur comme employé à temps plein dans un poste semblable et dans la même classification, le temps travaillé à titre d'employé temporaire sera porté au crédit de l'employé aux fins du calcul du salaire de base et du droit aux vacances.

ARTICLE 33 — PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES CORRECTIONS, DES ARTICLES SIGNÉS ET DES PLAINTES

- 33.01** Lorsque des modifications ou des corrections majeures sont apportées à la version originale d'un article d'un employé, l'employeur tentera de manière raisonnable de consulter l'employé avant toute transmission de l'article, en tenant compte du fait que la rapidité est toujours un facteur essentiel dans la diffusion des nouvelles.
- 33.02** Il est permis aux employés de retirer la signature de leurs articles avant toute transmission dans les cas où des modifications ou des corrections majeures ont été apportées par le pupitre.
- 33.03** Un employé dont le travail est mis en cause dans une plainte adressée à l'employeur sera informé de l'existence de la plainte et sera consulté avant que toute réponse n'y soit apportée.

ARTICLE 34 — CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER

34.01 Les articles suivants de la présente convention ne s'appliquent pas aux employés travaillant à l'extérieur du Canada : les articles 10, 12, 16 et 18. Dans le respect du contenu de ces articles, l'employeur maintiendra ses politiques et pratiques actuelles quant aux heures de travail et conditions de travail de ces employés.

ARTICLE 35 — HARCÈLEMENT SEXUEL

35.01 L'employeur et la Guilde conviennent que le harcèlement sexuel lié à l'emploi ne sera pas toléré. Afin de mettre en relief l'importance de ce principe, l'énoncé de politique en matière de harcèlement sexuel sera remis à chaque employé et affiché dans chacun des bureaux et des lieux de travail des correspondants.

ARTICLE 36 — STAGES PROFESSIONNELS

36.01 L'employeur et la Guilde conviennent que des stages professionnels pourraient être offerts à des étudiants qualifiés. L'objectif est de parfaire l'éducation de ces étudiants, de leur fournir une expérience de travail, de les familiariser avec les opérations de La Presse canadienne et d'encourager les postulants qualifiés à postuler pour un emploi auprès de La Presse canadienne après l'obtention de leur diplôme. Les candidats à ce programme de stages devraient être inscrits dans des établissements scolaires appropriés, comme les écoles de journalisme où l'on impose un stage professionnel avant la fin des études.

36.02 Les stages professionnels seront soumis aux critères suivants :

- (a) Les programmes ne pourront pas se prolonger au-delà de six semaines, à moins qu'il n'existe un programme d'études qui le commande et dont les modalités auront été approuvées par la Guilde.
- (b) Les participants ne seront pas considérés comme des employés aux fins de la présente convention. Aucune cotisation ne sera exigée, comme le stipule l'article 2. Aucune des dispositions de la convention collective ne s'appliquera aux participants des stages professionnels, à l'exception du présent article, l'article 36.
- (c) Les participants ne seront pas considérés comme des surnuméraires et on ne les utilisera pas pour pourvoir un poste vacant ou remplacer un employé absent pour cause de maladie, vacances ou toute autre raison, à l'exception de ce qui est prévu dans la clause 36.03. Les stages professionnels ne devront pas être utilisés au détriment des employés actuels.
- (d) Les participants aux stages professionnels toucheront une rémunération de 100 \$ pour chaque semaine complète de participation.
- (e) Advenant une grève ou un lock-out, tous les stages professionnels cesseront pour la durée de la grève ou du lock-out.

36.03 Si un participant à un stage professionnel est désigné pour remplacer un employé permanent, pendant un quart de travail, à la suite d'une maladie ou pour toute autre raison, il recevra le salaire initial convenu pour ce poste et son statut sera celui défini dans l'article 32 (Employés temporaires), et ce pour la durée du remplacement.

ARTICLE 37 — SALAIRES DE BASE

37.01 L'employeur a pour politique établie d'accorder des augmentations discrétionnaires du salaire de base des employés en fonction du mérite et du rendement individuels. Par conséquent, les salaires de base énoncés dans l'annexe « A » jointe à la présente convention constituent des salaires de base minimums. Il est convenu que l'employeur peut maintenir sa politique d'octroi d'augmentations discrétionnaires.

37.02 Les salaires de base pour toutes les classifications sont contenus dans l'annexe « A ». Celle-ci reflète les augmentations salariales générales négociées suivantes :

2015 : il n'y a aucune augmentation salariale générale en 2015. Les employés à temps plein recevront un versement forfaitaire de 500 \$, qui sera calculé au prorata pour les employés à temps partiel et fait l'objet des retenues obligatoires.

2016 : une augmentation de salaire générale de 1,25 % entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Si le revenu net en 2015 dépasse d'au moins 2,0 millions de dollars le revenu net de 2014, une augmentation de salaire générale additionnelle de 0,5 % entrera en vigueur le 1^{er} avril 2016.

2017 : une augmentation de salaire générale de 1,5 % entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Si le revenu net en 2016 dépasse d'au moins 2,0 millions de dollars le revenu net de 2015, une augmentation de salaire générale additionnelle de 0,5 % entrera en vigueur le 1^{er} avril 2017.

2018 : une augmentation de salaire générale de 1,5 % entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Si le revenu net en 2017 dépasse d'au moins 2,0 millions de dollars le revenu net de 2016, une augmentation de salaire générale additionnelle de 0,5 % entrera en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Le revenu net est défini comme étant le revenu brut de l'agence de presse La Presse canadienne, à l'exclusion de Pagemasters North America, moins les paiements de redevances et de pigistes aux fournisseurs de contenu tiers.

Un employé qui, à la date qui précède la date d'une augmentation générale, reçoit une paie discrétionnaire faisant en sorte que son salaire total est supérieur au salaire de base

maximum pour sa classification, recevra une augmentation de son salaire total correspondant au moins à la différence en dollars entre le salaire de base maximum et le nouveau salaire de base en vigueur pour cette classification.

- 37.03** Lorsqu'un employé est promu de façon permanente à une classification plus élevée, le temps déjà travaillé dans cette classification en raison de promotions temporaires d'une (1) semaine ou plus sera crédité à l'employé aux fins du calcul du salaire de base.
- 37.04** Si une nouvelle classification d'emplois est créée par l'employeur ou si celui-ci se lance dans de nouvelles activités qui nécessitent la création d'emplois au sein de l'unité de négociation, l'employeur en informera la Guilde dans les plus brefs délais, en lui indiquant le taux salarial et le nom de toute personne embauchée à ces postes. Si la Guilde n'accepte pas le taux salarial, elle peut rencontrer l'employeur dans les vingt et un (21) jours qui suivent cet avis pour s'efforcer de négocier un taux mutuellement acceptable. Tout changement accepté sera rétroactif à la date à laquelle l'employé a commencé à travailler dans la nouvelle classification ou le nouvel emploi.
- 37.05** Il n'y aura aucun paiement pyramidal relatif aux salaires supérieurs à l'échelle salariale et à la paie au mérite.

ARTICLE 38 — EXPIRATION

38.01 La présente convention entrera en vigueur le 1^{er} jour de janvier **2015** et prendra fin le 31 décembre **2018** à minuit. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours, mais pas plus tard que trente (30) jours avant l'expiration de la présente convention, l'employeur ou la Guilde pourront entamer des négociations en vue de son renouvellement.

SIGNÉ à Toronto ce 26^e jour de février 2015.

POUR LE SYNDICAT

Riaz Ladha
Michel Lamarche
Terry Pedwell
Keith Maskell

POUR L'EMPLOYEUR

Alan K. Bower
David Callum
Dan Monteith

ANNEXE « A » — SALAIRES DE BASE

Groupe 1 – Chef des nouvelles

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Fixe	1 722,31 \$	1 743,84 \$	1 770,00 \$	1 796,55 \$

Groupe 2 – Adjoint au chef des nouvelles, Adjoint au chef des nouvelles économiques, Adjoint au chef des nouvelles du sport, Directeur adjoint des nouvelles en ligne

Fixe	1 554,72 \$	1 574,15 \$	1 597,76 \$	1 621,73 \$
------	-------------	-------------	-------------	-------------

Groupe 3 – Reporter/Rédacteur, Photographe national, Correspondant à l'étranger, Éditeur photo, Éditeur photo/photographe

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Au début	920,34 \$	931,84 \$	945,82 \$	960,00 \$
1 an	1 016,96 \$	1 029,67 \$	1 045,12 \$	1 060,79 \$
2 ans	1 113,57 \$	1 127,49 \$	1 144,40 \$	1 161,57 \$
3 ans	1 219,40 \$	1 234,64 \$	1 253,16 \$	1 271,96 \$
4 ans	1 320,61 \$	1 337,12 \$	1 357,17 \$	1 377,53 \$
5 ans	1 483,33 \$	1 501,87 \$	1 524,40 \$	1 547,27 \$

Groupe 4 – Graphiste

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Au début	902,11 \$	913,39 \$	927,09 \$	940,99 \$
1 an	988,11 \$	1 000,46 \$	1 015,47 \$	1 030,70 \$
2 ans	1 063,32 \$	1 076,61 \$	1 092,76 \$	1 109,15 \$
3 ans	1 160,07 \$	1 174,57 \$	1 192,19 \$	1 210,07 \$
4 ans	1 213,87 \$	1 229,04 \$	1 247,48 \$	1 266,19 \$
5 ans	1 310,03 \$	1 326,41 \$	1 346,30 \$	1 366,50 \$

Groupe 5 – Archiviste

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	765,41 \$	774,98 \$	786,60 \$	798,40 \$
1 an	851,96 \$	862,61 \$	875,55 \$	888,68 \$
2 ans	952,32 \$	964,22 \$	978,69 \$	993,37 \$
3 ans	1 087,53 \$	1 101,12 \$	1 117,64 \$	1 134,41 \$

Groupe 6 – Rédacteur en studio, Producteur en ligne

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	705,52 \$	714,34 \$	725,05 \$	735,93 \$
1 an	783,88 \$	793,68 \$	805,58 \$	817,67 \$
2 ans	868,82 \$	879,68 \$	892,88 \$	906,27 \$
3 ans	947,21 \$	959,05 \$	973,44 \$	988,04 \$

Groupe 7 – Adjoint à la rédaction/Audio

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	607,65 \$	615,25 \$	624,47 \$	633,84 \$
1 an	659,96 \$	668,21 \$	678,23 \$	688,41 \$
2 ans	735,49 \$	744,68 \$	755,85 \$	767,19 \$
3 ans	806,56 \$	816,64 \$	828,89 \$	841,33 \$

Groupe 8 – Adjoint à l'archiviste, Adjoint à l'affectation photo

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	584,15 \$	591,45 \$	600,32 \$	609,33 \$
1 an	636,46 \$	644,42 \$	654,08 \$	663,89 \$
2 ans	711,50 \$	720,39 \$	731,20 \$	742,17 \$

AFFAIRES, VENTE ET MARKETING

Groupe 1 – Comptable principal

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Fixe	1 377,69 \$	1 394,91 \$	1 415,83 \$	1 437,07 \$

Groupe 2 – Directeur national des comptes, Chef du marketing, Superviseur du service à la clientèle

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Au début	866,83 \$	877,67 \$	890,83 \$	904,19 \$
1 an	980,52 \$	992,78 \$	1 007,67 \$	1 022,78 \$
2 ans	1 080,00 \$	1 093,50 \$	1 109,90 \$	1 126,55 \$
3 ans	1 172,37 \$	1 187,02 \$	1 204,83 \$	1 222,90 \$
4 ans	1 304,65 \$	1 320,96 \$	1 340,77 \$	1 360,88 \$

Groupe 3 – Comptable

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Au début	830,62 \$	841,00 \$	853,62 \$	866,42 \$
1 an	917,22 \$	928,69 \$	942,62 \$	956,75 \$
2 ans	1 021,96 \$	1 034,73 \$	1 050,26 \$	1 066,01 \$
3 ans	1 099,44 \$	1 113,18 \$	1 129,88 \$	1 146,83 \$
4 ans	1 181,43 \$	1 196,20 \$	1 214,14 \$	1 232,35 \$
5 ans	1 284,17 \$	1 300,22 \$	1 319,73 \$	1 339,52 \$

Groupe 4 – Commis principal à la comptabilité

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Fixe	1 103,95 \$	1 117,75 \$	1 134,52 \$	1 151,53 \$

Groupe 5 – Commis comptable

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	734,97 \$	744,16 \$	755,32 \$	766,65 \$
1 an	785,02 \$	794,83 \$	806,76 \$	818,86 \$
2 ans	839,75 \$	850,25 \$	863,00 \$	875,95 \$
3 ans	889,86 \$	900,98 \$	914,50 \$	928,22 \$
4 ans	944,55 \$	956,36 \$	970,70 \$	985,26 \$
5 ans	1 014,64 \$	1 027,32 \$	1 042,73 \$	1 058,37 \$

Groupe 6 – Directeur clientèle, Représentant au service à la clientèle, Vendeur, Adjoint au marketing

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	743,17 \$	752,46 \$	763,75 \$	775,20 \$
1 an	818,74 \$	828,97 \$	841,41 \$	854,03 \$
2 ans	906,90 \$	918,24 \$	932,01 \$	945,99 \$
3 ans	1 012,65 \$	1 025,31 \$	1 040,69 \$	1 056,30 \$

Groupe 7 – Coordonnateur de bureau

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	710,54 \$	719,42 \$	730,21 \$	741,17 \$
1 an	795,78 \$	805,73 \$	817,81 \$	830,08 \$
2 ans	880,24 \$	891,24 \$	904,61 \$	918,18 \$
3 ans	994,73 \$	1 007,16 \$	1 022,27 \$	1 037,61 \$

Groupe 8 – Standardiste, Adjoint au bureau, Expéditeur/Réceptionnaire

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	607,42 \$	615,01 \$	624,24 \$	633,60 \$
1 an	657,54 \$	665,76 \$	675,75 \$	685,88 \$
2 ans	707,67 \$	716,52 \$	727,26 \$	738,17 \$
3 ans	777,56 \$	787,28 \$	799,09 \$	811,08 \$

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Groupe 1 – Superviseur du réseau audio, Superviseur du développement

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Fixe	1 529,35 \$	1 548,47 \$	1 571,69 \$	1 595,27 \$

Groupe 2 – Superviseur de secteur, Adjoint au superviseur des systèmes, Spécialiste principal en logiciels, Technicien spécialiste

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Au début	1 165,27 \$	1 179,84 \$	1 197,53 \$	1 215,50 \$
1 an	1 293,16 \$	1 309,32 \$	1 328,96 \$	1 348,90 \$
2 ans	1 427,89 \$	1 445,74 \$	1 467,42 \$	1 489,44 \$

Groupe 3 – Programmeur

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Au début	1 094,22 \$	1 107,90 \$	1 124,52 \$	1 141,38 \$
1 an	1 186,59 \$	1 201,42 \$	1 219,44 \$	1 237,74 \$
2 ans	1 384,39 \$	1 401,69 \$	1 422,72 \$	1 444,06 \$

Groupe 4 – Technicien

	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
Au début	901,89 \$	913,16 \$	926,86 \$	940,76 \$
1 an	1 135,97 \$	1 150,17 \$	1 167,42 \$	1 184,93 \$
2 ans	1 256,74 \$	1 272,45 \$	1 291,54 \$	1 310,91 \$
3 ans	1 323,10 \$	1 339,64 \$	1 359,73 \$	1 380,13 \$
4 ans	1 361,88 \$	1 378,90 \$	1 399,59 \$	1 420,58 \$

Groupe 5 – Préposé au service

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	781,16 \$	790,92 \$	802,79 \$	814,83 \$
1 an	818,35 \$	828,58 \$	841,01 \$	853,62 \$
2 ans	901,04 \$	912,30 \$	925,99 \$	939,88 \$
3 ans	991,94 \$	1 004,34 \$	1 019,40 \$	1 034,70 \$
4 ans	1 104,65 \$	1 118,46 \$	1 135,23 \$	1 152,26 \$

Groupe 6 – Commis aux communications

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	661,33 \$	669,60 \$	679,64 \$	689,84 \$
1 an	743,97 \$	753,27 \$	764,57 \$	776,04 \$
2 ans	818,36 \$	828,59 \$	841,02 \$	853,63 \$
3 ans	892,78 \$	903,94 \$	917,50 \$	931,26 \$
4 ans	995,03 \$	1 007,47 \$	1 022,58 \$	1 037,92 \$

Groupe 7 – Installateur, Stagiaire technique

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Au début	631,89 \$	639,79 \$	649,39 \$	659,13 \$
1 an	731,18 \$	740,32 \$	751,42 \$	762,70 \$
2 ans	803,39 \$	813,43 \$	825,63 \$	838,02 \$
3 ans	875,61 \$	886,56 \$	899,85 \$	913,35 \$
4 ans	966,86 \$	978,95 \$	993,63 \$	1 008,53 \$

Groupe 8 – Stagiaire en programmation

	1^{er} janvier 2015	1^{er} janvier 2016	1^{er} janvier 2017	1^{er} janvier 2018
Fixe	840,77 \$	851,28 \$	864,05 \$	877,01 \$

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES (N° 1)

Les deux parties reconnaissent que pour La Presse canadienne, une agence nationale de nouvelles, fonctionnant sept jours sur sept et, dans certaines régions, 24 heures sur 24, l'établissement des horaires de travail peut présenter des difficultés.

Toutefois, les personnes qui ont la responsabilité d'établir les horaires doivent poursuivre leurs efforts afin de produire des horaires acceptables pour le plus grand nombre possible d'employés, tout en respectant les exigences d'exploitation.

Dans les bureaux et les services où le personnel souhaite une étude du processus d'établissement des horaires afin de voir si des améliorations peuvent y être apportées, un comité local des horaires sera formé et comprendra deux (2) employés de la région concernée choisis par la Guilde, le responsable des horaires et une personne choisie par l'employeur.

Le comité, après consultation du personnel concerné, tentera de dresser un horaire plus acceptable pour le personnel que l'horaire actuel, tout en respectant les exigences d'exploitation.

L'employeur assume les salaires normaux et tous les frais raisonnables, y compris les frais de voyage, des membres du comité qui assisteront aux réunions.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX SEMAINES DE TRAVAIL CONDENSÉES (N° 2)

L'employeur, à la suite de la demande d'un employé ou d'un groupe d'employés, envisagera des modifications à la semaine de travail pour en faire des semaines de trois (3) ou quatre (4) jours, sans réduction ou augmentation du nombre d'heures de travail. Il est convenu qu'une telle semaine de travail ne pourra être implantée sans l'approbation de l'employeur, de la Guilde et des deux tiers (2/3) des employés touchés. Tout arrangement de ce genre pourra être annulé par l'une ou l'autre des deux parties par un préavis écrit de quatre (4) semaines communiqué à l'autre partie.

Nonobstant les dispositions de l'article 12, un employé travaillant trois (3) ou quatre (4) jours par semaine, n'aura pas droit à la prime de nuit, à moins que dans un des trois (3) ou quatre (4) quarts, il travaille plus de deux (2) heures entre 19 h et 6 h.

La clause 16.03 (f) traitant de l'heure de retour au travail ne s'appliquera pas aux employés dont l'horaire de travail est de trois (3) ou quatre (4) jours par semaine. L'heure d'arrivée au travail pour ces employés, après un (1) ou deux (2) jours de congé inscrits à l'horaire, surviendra au moins sept (7) heures après la fin de son dernier quart précédant son congé.

Un employé travaillant trois (3) ou quatre (4) jours par semaine touchera le taux prévu pour les heures supplémentaires s'il travaille au-delà du nouveau quart quotidien normal et au-delà de trente-cinq (35) heures dans une semaine. Un employé dont la semaine de travail est de trois (3) ou (4) jours et qui est tenu de travailler un jour de congé inscrit à l'horaire touchera une prime d'heures supplémentaires pour son travail ce jour-là et recevra une fois et demie son salaire pour les premier et deuxième jours de congé inscrits à l'horaire et deux fois son salaire pour les troisième et quatrième jours de congé inscrits à l'horaire.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX ARRANGEMENTS DE TRAVAIL SPÉCIAUX (N° 3)

Les arrangements de travail spéciaux sont de deux ordres : soit deux (2) employés à temps plein qui partagent un poste à temps plein, soit un employé à temps plein qui travaille temporairement selon un horaire de semaines réduites.

Deux (2) employés à temps plein ayant terminé leur période d'essai et travaillant dans le même service (rédaction, administration ou service technique) peuvent s'adresser au directeur des ressources humaines pour demander de partager l'un (1) des postes à temps plein. Si l'employeur et la Guilde approuvent la demande, les employés continueront d'accumuler leur ancienneté, en fonction des heures réellement travaillées pendant le partage du poste. Les deux employés auront le droit de reprendre leurs anciens postes à temps plein et, si ces derniers ne sont pas disponibles, pourront occuper d'autres postes existants dans la même classe et au même endroit.

Un employé permanent à temps plein qui travaille pour l'employeur depuis au moins deux (2) années consécutives peut demander au directeur des ressources humaines l'autorisation de travailler moins de trente-cinq (35) heures par semaine. Si l'employeur et la Guilde approuvent la demande, l'employé conservera son ancienneté et continuera d'accumuler celle-ci sur la base des heures réellement travaillées pendant les semaines réduites. L'employé a le droit de retrouver son emploi à temps plein dans son ancien poste, et si celui-ci n'est plus disponible, dans un autre poste existant dans la même classe et au même endroit.

Les employés partageant un poste ou travaillant selon une semaine réduite et dont la moyenne d'heures travaillées est de dix-sept heures et demie (17,5) ou plus par semaine sont admissibles aux programmes d'avantages sociaux existants. Dans ces cas, l'employeur paie sa part de la prime des programmes, mais seulement au prorata de la semaine réduite de travail. L'employé acquitte le solde de la prime. Le programme d'invalidité de longue durée sera basé sur le salaire de l'employé comme s'il travaillait trente-cinq (35) heures par semaine. Toutefois, le calcul des vacances, des congés de maladie et l'accumulation des indemnités additionnelles de départ et de l'ancienneté seront basés sur la semaine de travail réduite.

Les jours fériés reconnus feront l'objet des dispositions suivantes :

- L'employeur s'efforcera de donner aux employés une journée de travail de moins que d'habitude pendant une semaine où survient un jour férié reconnu. Par exemple, l'employé qui travaille normalement quatre jours par semaine verra celle-ci réduite à trois jours.
- Les employés qui travaillent une journée de moins que d'habitude et qui ne sont pas à l'horaire un jour férié seront payés pour le nombre de jours normalement travaillés pendant la semaine réduite.
- Les employés qui travaillent une journée de moins que d'habitude et qui sont à l'horaire un jour férié seront payés pour le nombre de jours normalement travaillés pendant la semaine réduite, plus la paie d'une demi-journée.
- Les employés qui travaillent le nombre habituel de jours et ne sont pas à l'horaire le jour férié seront payés pour le nombre de jours normalement travaillés pendant la semaine réduite, plus un montant au prorata du nombre de jours travaillés : quatre cinquièmes de la paie d'une journée pour ceux qui travaillent quatre jours et trois cinquièmes pour ceux qui travaillent trois jours.
- Les employés qui travaillent le nombre habituel de jours et l'un d'eux est un jour férié seront payés pour le nombre de jours normalement travaillés pendant la semaine réduite, plus la paie d'une journée et demie.

Les arrangements de travail spéciaux n'ont aucun caractère de permanence. L'employé ou l'employeur peut mettre un terme à un arrangement de partage du travail ou de semaines réduites de travail, pourvu qu'un avis écrit de sept (7) jours soit donné à l'autre partie, avec copie à la Guilde.

En outre, un employé qui jouit d'un arrangement de travail spécial peut être tenu de reprendre son travail à temps plein afin de donner la chance à quelqu'un d'autre d'en profiter. En règle générale, si personne n'accepte de retourner volontairement à un poste à temps plein, on exigera de ceux qui profitent d'un arrangement depuis le plus longtemps qu'ils le fassent.

Tous les détails d'un partage de poste ou d'un horaire de semaines réduites seront consignés dans un document écrit et signé par l'employeur, la Guilde et l'employé concerné avant que commence l'arrangement. Aucun arrangement de partage de poste de travail ou de semaines réduites n'existera sans la connaissance et l'approbation de la Guilde.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods
Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DISCIPLINE (N° 4)

La présente confirme notre entente que toute inconduite de la part d'un employé sera étudiée à la lumière de la politique de l'entreprise en matière de discipline. Cette politique est énoncée ci-dessous. Il est convenu que cette politique, à toute fin pratique, y compris l'arbitrage, ne s'inscrit pas dans la convention collective. Toutefois, il est aussi convenu que la Guilde ne renonce à aucun des droits que lui accordent le Code canadien du travail ou encore la convention collective.

L'employé et la Guilde recevront une copie de toute lettre disciplinaire versée au dossier de cet employé. Un employé a le droit de répondre par écrit à toute mesure disciplinaire imposée et cette réponse sera versée dans son dossier.

En sus, un employé pourra examiner, à tout moment, en présence d'un superviseur, l'état de son dossier et soumettre, aux fins d'inclusion, tout document relatif aux connaissances et compétences de l'employé.

Si un avis d'insatisfaction ou toute autre mesure disciplinaire à l'encontre d'un employé s'avèrent injustifiés, toute référence à cet avis ou à cette mesure disciplinaire sera retirée du dossier de l'employé.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

Destinataires : À tout le personnel et aux cadres

Objet : Discipline

Le présent document expose dans ses lignes générales la politique et les procédures qui s'appliqueront lors de toute inconduite de la part d'un employé.

*La politique et les procédures de l'entreprise concernant le rendement au travail des employés sont exposées dans un document séparé intitulé « **Rendement** ».*

L'intention première de la sanction disciplinaire est habituellement la punition et la dissuasion, soit de s'assurer que l'action fautive est corrigée et qu'il n'y aura pas récidive. Si toutefois la situation est grave ou se répète, il pourrait être nécessaire de congédier l'employé.

L'inconduite est difficile à définir précisément, mais on pense généralement à une situation où un employé ne peut ignorer qu'il agit incorrectement. Il peut s'agir soit d'une action fautive posée par un employé ou encore de son inaction devant une situation qui aurait nécessité son intervention. Même si la mauvaise conduite peut être volontaire, l'intention n'est pas une composante essentielle. La négligence peut être considérée comme de l'inconduite.

Le chef de service préoccupé par une possible inconduite de la part d'un employé mènera d'abord une enquête, ce qui signifie habituellement s'entretenir avec l'employé concerné et rassembler de l'information d'autres sources.

Les chefs de service et les employés sont toujours libres de discuter de questions reliées au travail directement et sans cérémonie. Si un chef de service juge qu'une situation pourrait exiger une sanction disciplinaire, il convoquera une réunion pour en discuter. On avisera l'employé qu'une sanction disciplinaire est envisagée et qu'il peut demander qu'un représentant de la Guilde assiste à la rencontre. Le chef de service peut lui aussi demander toute aide qu'il juge nécessaire pour la réunion.

Le chef de service prendra note des commentaires de l'employé et du représentant de la Guilde avant de décider comment il doit réagir devant la situation. (Dans certaines circonstances, une décision immédiate s'impose. Dans de tels cas, l'enquête devra se tenir dans les meilleurs délais.)

Si, à la suite d'une enquête, le chef de service en vient à la conclusion qu'une sanction disciplinaire est inévitable, l'employé et la Guilde seront avisés. La sanction peut comprendre (mais sans y être limitée) un avertissement verbal, une lettre de réprimande, une suspension sans solde ou le congédiement.

Le dossier disciplinaire passé des employés sera pris en compte par le chef de service avant toute décision de sa part.

Si la sanction disciplinaire est généralement appliquée de façon progressive, la nature de celle-ci dépendra des circonstances. Un employé peut faire face à une sanction disciplinaire sévère, dont le congédiement, si la situation l'exige, et cela même si son dossier ne contient aucune note de mauvaise conduite dans le passé.

Une copie de la lettre disciplinaire sera adressée à l'employé et la Guilde. Elle sera aussi versée au dossier de l'employé.

On s'attend à ce que la plupart des lettres disciplinaires soient retirées du dossier d'un l'employé après un certain temps si aucun autre problème ne survient. Dans de tels cas, la date prévue pour le retrait sera consignée dans une lettre.

Toutes les plaintes de harcèlement sexuel feront l'objet d'une enquête comme il est établi dans la politique de l'entreprise sur la question. L'entreprise s'assurera que le syndiqué visé par une plainte comprend qu'il peut demander à ce qu'un représentant de la Guilde soit présent à toute réunion reliée à l'enquête.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RENDEMENT (N° 5)

La présente confirme notre entente selon laquelle toute question reliée à des problèmes de rendement au travail chez un employé relèvera de la politique de l'entreprise sur le rendement telle qu'énoncée ci-dessous. Il est convenu que cette politique, à toute fin pratique, y compris l'arbitrage, ne s'inscrit pas dans la convention collective. Toutefois, il est aussi convenu que la Guilde ne renonce à aucun des droits que lui accordent le Code canadien du travail ou encore la convention collective.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

Destinataires : À tout le personnel et aux cadres

Objet : Rendement

Ce document expose la politique et les procédures de l'entreprise quant aux problèmes de rendement au travail chez un employé.

*La politique et les procédures de l'entreprise quant à l'inconduite sont exposées dans un document séparé intitulé « **Discipline** ».*

L'entreprise s'engage à aider les employés à atteindre les normes requises dans leur rendement au travail.

Si un employé est incapable d'atteindre les normes requises, son chef de service devra consulter le service des ressources humaines afin de concevoir une solution permettant de régler le problème.

Les chefs de service et les employés devraient toujours discuter franchement et sans cérémonie des questions liées au travail, dont les problèmes de rendement. Toutefois, s'il apparaît qu'un employé est incapable de respecter les normes rattachées à son travail, le chef de service convoquera une réunion. On rappellera à l'employé qu'il peut demander à ce qu'un représentant de la Guilde l'accompagne à la réunion. Le chef de service peut lui aussi demander toute aide qu'il juge nécessaire pour la réunion.

L'entreprise s'efforcera d'aider un employé qui éprouve des difficultés à respecter les normes liées à son travail. Elle pourra le faire de différentes façons : par un exposé clair sur les normes de rendement, par une formation pratique ou par des cours. L'entreprise s'assurera que l'employé est informé de l'évaluation de ses efforts pour répondre aux

normes de rendement et qu'on lui a donné des objectifs à atteindre et une échéance à respecter.

On s'attend à ce que ces efforts déployés pendant une période raisonnable permettent à l'employé d'atteindre les normes. Si tel est le cas, il en sera avisé par écrit. Sinon, on envisagera d'autres possibilités, parmi lesquelles une réaffectation ou un reclassement, et on en discutera avec l'employé. Si l'employé est incapable de respecter les normes requises et qu'aucune autre option n'est possible, l'entreprise pourra mettre un terme à son emploi pour absence de rendement.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE (N° 6)

La présente confirme l'intention de l'employeur de continuer à utiliser l'excédent de la caisse de retraite pour bonifier les prestations de retraite, sous réserve d'éventuels impératifs économiques.

Si l'employeur se voit obligé par la loi de cesser de cotiser à la caisse de retraite, en raison d'excédents dans la caisse, le Conseil de surveillance du régime se réunira dans le but de se mettre d'accord sur la façon de réduire les surplus et de faire en sorte que les cotisations de l'employeur puissent être maintenues.

L'employeur ne procédera à aucun retrait d'excédents de la caisse de retraite, sous réserve de tout droit qu'il peut avoir quant au surplus, conformément à l'article 16 du régime de retraite.

Le Conseil de surveillance du régime a reçu instruction d'améliorer le régime, les prestations des retraités actuels ou les deux, aussitôt que possible, pourvu que ces améliorations puissent être financées par les surplus du régime et n'entraînent pas de déficit de solvabilité.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX (N° 7)

Le comité consultatif des avantages sociaux, composé d'au moins deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants de la Guilde, dont au moins un sera un employé, se réunira au moins deux (2) fois par année aux fins d'examen du coût du régime d'assurance vie et du régime d'assurance maladie complémentaire (qui comprend l'assurance invalidité de longue durée et le régime d'assurance dentaire) et de la couverture fournie. Le comité pourra formuler des recommandations quant aux modifications à apporter à ces régimes.

Afin d'aider le comité à s'acquitter de ses tâches, l'employeur et la Guilde mettront à la disposition du comité, pour son seul et unique usage, les informations en possession de l'employeur et de la Guilde et qui sont nécessaires au comité. Toute information ainsi fournie au comité sera considérée comme ayant un caractère privé et confidentiel et ne sera divulguée à aucune personne ou partie sans l'autorisation de la partie qui a fourni l'information.

L'employeur assumera les salaires normaux des membres du comité et tous les frais raisonnables associés à leurs fonctions, y compris les frais de déplacement pour assister aux réunions requises.

Durant la période allant de la date d'entrée en vigueur de la présente convention jusqu'au 31 décembre 2011 inclus, le comité se réunira tous les trimestres pour examiner le total des débours résultant de la politique de l'entreprise sur le transport personnel tard en soirée et de nuit. Si un tel examen laisse présager que la somme annuelle à débours excédera quarante mille dollars (40 000 \$), le comité recommandera de modifier en conséquence les montants remboursables pour les courses de taxi et le stationnement.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL (N° 8)

L'employeur maintiendra sa politique d'évaluation du rendement du personnel, dont l'objectif est de fournir une rétroaction continue pendant toute l'année aux employés et une évaluation écrite officielle une fois par année. L'employé et son supérieur se rencontreront pour discuter de l'évaluation écrite.

Il est entendu que l'employé joue un rôle clé dans cette procédure, puisqu'il travaille avec son supérieur pour s'assurer que les normes établies par l'employeur soient respectées et pour établir conjointement avec lui les buts et objectifs de sa carrière. L'employé peut fournir à l'employeur par écrit tout commentaire sur l'évaluation, qui sera joint à celle-ci et qui fera partie du dossier d'évaluation.

Au moins deux (2) mois avant la préparation des évaluations écrites annuelles, deux (2) représentants de l'employeur convoqueront une réunion avec deux (2) représentants choisis par la Guilde, dont un doit être un employé. Les représentants de la Guilde examineront les procédures d'évaluation et formuleront des recommandations à cet égard, y compris sur les formulaires à utiliser et les documents qui seront remis au personnel et aux superviseurs au sujet de la procédure. Après la rencontre, les représentants de la Guilde auront un (1) mois pour présenter d'autres suggestions à l'employeur.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MICROTRAUMATISMES RÉPÉTITIFS (N° 9)

La présente confirme notre entente relativement aux microtraumatismes répétitifs.

Le comité mixte sur la santé et la sécurité a le mandat de continuer à surveiller l'incidence des microtraumatismes répétitifs et d'en faire rapport à La Presse canadienne.

Pour chaque employé ayant reçu un diagnostic de microtraumatisme répétitif établi par un professionnel de la santé, l'employeur déboursera un montant maximum annuel de mille dollars (1 000 \$) pour le ou les traitements approuvés non payés ou dont le coût se situe au-delà des montants payés par les programmes provinciaux d'assurance maladie ou les assurances existantes prévues dans la convention collective.

Les employés qui sont en traitement suite à des microtraumatismes répétitifs et qui désirent être remboursés devront soumettre au service des ressources humaines un certificat médical (provenant d'un médecin diplômé ou d'un physiothérapeute agréé), confirmant la nécessité d'un tel traitement. Pour les employés en traitement continu qui demandent des remboursements réguliers, le certificat devra être renouvelé au moins une fois tous les deux (2) ans.

Les reçus doivent parvenir au service des ressources humaines dans les 120 jours de l'administration du traitement, sauf dans le cas suivant : tous les reçus relatifs à des traitements suivis au cours des 120 derniers jours de l'année doivent être présentés au plus tard le 10 janvier de l'année suivante.

Les dispositions spéciales suivantes s'appliquent aux traitements reçus en 2010 :

- (a) Toutes les demandes de remboursement doivent être présentées le 10 janvier 2011 au plus tard.
- (b) Les employés qui reçoivent un traitement continu et qui n'ont pas produit de certificat en 2009 ou en 2010 ont jusqu'au 10 janvier 2011 pour en produire un afin de se faire rembourser les traitements reçus en 2010.

Afin d'aider le comité à remplir son mandat, l'employeur conservera un dossier des employés ayant obtenu un remboursement en vertu de cette

lettre d'entente, et il tiendra à la disposition du comité les renseignements au sujet du nombre d'employés et de leur lieu de résidence. Les renseignements ainsi recueillis seront traités en toute confidentialité et ne pourront être divulgués à aucune personne ou partie sans l'autorisation expresse de la partie ayant fourni l'information.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES LORS DE REPORTAGES À L'EXTÉRIEUR (N° 10)

Le présent protocole s'applique aux affectations à l'extérieur d'une ville pour des événements prévus d'une durée de cinq jours ou plus, tels que les Jeux olympiques, d'autres grands événements sportifs et les tournées du premier ministre du Canada. Il ne s'applique pas à la couverture des événements de dernière heure, ni à la couverture des élections, des affaires judiciaires et des congrès politiques. À l'exception des grands événements sportifs nationaux et internationaux susvisés, ce protocole ne s'applique pas aux affectations dans une ville possédant un bureau, dans le cadre desquelles les employés dudit bureau travailleraient avec des employés de l'extérieur de la ville.

Il importe de préciser qu'afin que ce protocole puisse s'appliquer, une affectation doit comporter au moins cinq jours de travail. Le présent protocole ne s'applique pas aux affectations d'une durée de trois ou quatre jours auxquels s'ajouteraient une ou deux journées de déplacement au cours desquelles aucun travail ne serait effectué. Toutefois, aux fins de ce protocole, toute journée de déplacement durant laquelle du travail est aussi effectué sera considérée comme étant une affectation.

Les principes qui s'appliqueront lorsque ce protocole entrera en vigueur sont les suivants :

1. Si un événement figure sur la Liste des événements prévus établie par l'employeur et la Guilde, aucune consultation avec la Guilde ne sera requise. Cependant, avant le début de l'affectation, une consultation prendra place entre l'employé ou les employés affectés à l'extérieur de la ville et le ou les supérieurs relativement aux exigences applicables à l'horaire et à la couverture de l'événement. Par souci de commodité, la Liste des événements prévus couverts par le protocole est fournie ci-dessous.
2. Si un événement ne figure pas sur la Liste et que La Presse canadienne souhaite appliquer le protocole contenu dans la présente lettre d'entente, le directeur des ressources humaines ou la personne qu'il aura désignée en informera la Guilde avant la tenue de toute consultation avec les employés.
3. Toutes les heures travaillées dans le cadre de l'affectation seront rémunérées comme suit :

- Taux horaire habituel pour les neuf (9) premières heures de chaque jour que dure l'affectation.
- Une fois et demie le taux horaire habituel pour les heures subséquentes, pour chaque jour que dure l'affectation.
- Taux horaire habituel pour toutes les heures de déplacement pour se rendre en mission et en retourner, jusqu'à un maximum de sept (7) heures dans chaque direction.

Dans les situations où il s'avérerait impossible de se rendre sur le lieu de l'affectation ou d'en revenir en une seule journée, l'employé pourra réclamer une indemnité pour le temps de déplacement, et ce, jusqu'à un maximum de sept (7) heures pour chaque période de 24 heures au cours de laquelle le déplacement aller ou retour a eu lieu.

4. Cet accord s'applique aux employés assujettis au régime de la moyenne ainsi qu'aux employés travaillant selon un horaire fixe, à l'exclusion des correspondants à l'étranger. En vertu de cette entente, toutes les dispositions de l'article 16 (Heures normales de travail et heures supplémentaires – Rédaction/Affaires, ventes et marketing) seront suspendues au cours des affectations à l'extérieur.
5. Il existe une responsabilité partagée à l'égard de la gestion du temps durant une affectation afin de répondre aux impératifs budgétaires et d'assurer une bonne couverture, tout en tenant compte du bien-être des employés. Cette responsabilité partagée signifie que l'employeur s'efforcera de donner du temps de repos à l'employé, qui lui-même pourrait être tenu d'en prendre.
6. Les heures supplémentaires accumulées en vertu du présent accord seront rémunérées en temps ou en argent : une moitié au choix de l'employé et une moitié au choix de l'employeur. L'employeur peut exiger qu'un employé prenne un congé équivalent à toute ou à une partie de la moitié des heures accumulées immédiatement après la fin de l'affectation de l'employé.
7. En plus des dispositions figurant aux paragraphes 5 et 6 ci-dessus, avant toute affectation devant durer sept (7) jours ou plus (jours de déplacements non inclus), l'employeur peut demander à l'employé de prendre un congé. Lorsqu'un employé convient de prendre ce congé et que les heures supplémentaires accumulées au cours de l'affectation sont inférieures à la durée du congé précédant l'affectation, aucune rémunération additionnelle ne sera versée audit employé et celui-ci ne sera pas tenu de rattraper le temps de congé excédentaire.

8. Pendant la durée de son affectation, chaque employé fera quotidiennement rapport de ses heures travaillées. Nonobstant les dispositions du paragraphe 6 ci-dessus, pour toute affectation pour laquelle les heures n'auront pas été rapportées quotidiennement par l'employé, l'employeur déterminera la façon dont les heures supplémentaires accumulées lors de ladite affectation seront rétribuées, c.-à-d. en temps, en argent ou via une combinaison des deux, à condition que l'employeur ait rappelé par écrit à l'employé, au cours de l'affectation, les exigences en matière de rapport quotidien des heures travaillées.
9. Les employés auront droit à toutes les primes liées aux heures supplémentaires spécifiées à l'article 18 de la présente convention – jours fériés. Toutefois, de telles primes viendront s'ajouter aux heures supplémentaires et seront assujetties aux principes applicables aux autres heures supplémentaires accumulées en vertu de ce protocole.
10. Le montant de l'allocation quotidienne sera au minimum le taux normal, qui est actuellement de 50 \$ canadiens pour les affectations au pays et de 50 \$ américains pour les affectations à l'étranger. Les employés auront toujours la possibilité de soumettre des reçus pour leurs dépenses, mais ils ne pourront pas le faire pour les jours où ils demanderont une allocation quotidienne. L'employeur peut, à son entière discrétion, accroître le montant de l'allocation quotidienne pour une affectation particulière; en un tel cas, tous les employés affectés recevront l'allocation révisée.
11. Les parties continueront de surveiller l'application de ce protocole et ses résultats et elles échangeront les informations requises à cette fin.
12. Ci-dessous figurent les événements prévus couverts en vertu de ce protocole (affectations de cinq jours ou plus) :

SPORTS

- Jeux olympiques d'été
- Jeux olympiques d'hiver
- Jeux d'été du Canada
- Jeux d'hiver du Canada
- Jeux du Commonwealth
- Jeux panaméricains
- X Games
- Compétitions pour la Coupe du monde (p. ex. hockey, soccer, rugby, cricket)
- Compétitions nationales et internationales de sports d'hiver

- Compétitions nationales et internationales de sports d'été
- Coupe Grey
- Séries éliminatoires de la Coupe Stanley
- Période d'entraînement au baseball
- Tournois de golf

NOUVELLES

- Sommets internationaux (p. ex. G8, APEC, OTAN, Commonwealth, francophonie)
- Conférences multilatérales internationales (p. ex. climat, sida, pandémies)
- Voyages de politiciens à l'étranger (p. ex. premier ministre du Canada, premiers ministres provinciaux, ministres du Cabinet)
- Voyages à l'étranger du gouverneur général

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À LA COUVERTURE DES ÉLECTIONS (N° 11)

L'employeur et la Guilde ont convenu des principes communs suivants applicables à la couverture des élections fédérales :

- La couverture des élections fournit à La Presse canadienne une occasion de se rendre indispensable à ses clients en relevant avec succès les défis posés par la concurrence des autres organismes médiatiques.
- Les employés affectés à la couverture d'une tournée électorale doivent être rémunérés pour tout le travail effectué dans le cadre d'un budget adéquat, l'employeur ayant une idée précise du coût des heures supplémentaires.
- La rétribution des heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'une tournée électorale peut être faite à la fois en numéraire et en temps accumulé. Tant les employés que l'employeur devraient avoir leur mot à dire sur le mode de rétribution.
- La couverture d'une tournée électorale exige habituellement de travailler plus de sept heures par jour, et parfois même plus de cinq jours par semaine. En outre, le nombre d'heures travaillées varie d'une journée à l'autre. Durant la couverture d'une élection, les employés en tournée ainsi que les superviseurs doivent tenir compte de la nécessité d'un temps de repos.
- Les employés affectés à une tournée électorale ne seront pas contraints de prendre des congés prolongés durant le déroulement de celle-ci. Toutefois, il peut être approprié d'accorder quelques jours de congé supplémentaires à un employé ayant consacré six ou sept jours à la couverture de la tournée au cours d'une semaine donnée.
- Pour toute élection visée par la présente entente, l'employeur et la Guilde se réuniront à mi-parcours de la campagne environ et au plus tard six (6) semaines après l'élection afin d'examiner l'application de l'entente.

Les règles qui suivent ont été adoptées à l'appui de ces principes communs. Elles s'appliquent aux employés qui suivent des tournées électorales en se servant d'un laissez-passer acquis par l'employeur auprès d'un parti politique (ci-après « employés en tournée »). Les employés assurant la couverture d'une élection sous une autre forme sont assujettis aux dispositions générales de la présente convention collective.

1. Le versement des salaires sera effectué comme à l'accoutumée, mais aucune rémunération spécifiquement applicable à la couverture de la campagne électorale ne sera versée aux employés en tournée tant que la comptabilisation finale n'aura pas été effectuée, soit une fois la campagne électorale terminée.
2. Tout au long de la campagne électorale, les employés devront faire quotidiennement rapport des heures travaillées.
3. Les heures supplémentaires seront calculées selon les dispositions de la présente convention collective (c.-à-d. une fois et demie le taux horaire pour toute heure travaillée au-delà de sept heures par jour lors des cinq premiers jours d'une semaine donnée; une fois et demie le taux horaire pour toute heure travaillée lors du sixième jour d'une semaine donnée; et le double du taux horaire pour toute heure travaillée lors du septième jour d'une semaine donnée).
4. Un employé en tournée ayant travaillé une sixième journée lors d'une semaine donnée peut être tenu de prendre deux jours de congé supplémentaires la semaine suivante ou à un autre moment de la campagne électorale mutuellement convenu. Un employé en tournée ayant travaillé une sixième et une septième journée lors d'une semaine donnée peut être tenu de prendre trois jours de congé supplémentaires la semaine suivante ou à un autre moment de la campagne électorale mutuellement convenu. Les dates des jours de congé seront déterminées suite à une discussion entre l'employé et l'employeur.
5. Si cette disposition relative aux jours de congé supplémentaires est appliquée, l'employé qui en fait l'objet verra, lors de la comptabilisation finale, le nombre total de ses heures supplémentaires réduit de sept heures pour chaque jour de congé qu'il se sera vu accorder.
6. Une fois le compte définitif des heures supplémentaires établi, les employés en tournée seront rétribués en partie en numéraire et en partie en temps accumulé; le temps accumulé ne sera pas rétribué en numéraire à moins que l'employeur n'y consente.
7. En raison de la diversité des besoins et des ressources, il peut s'avérer impossible de rétribuer les heures supplémentaires de façon identique pour les employés de tous les services. Toutefois, au sein d'un même service, les employés concernés seront tous traités sur un pied d'égalité. Ainsi, les photographes pourraient tous obtenir 75 %

en numéraire et 25 % en congés compensatoires, alors que les employés du service anglais pourraient de leur côté obtenir 25 % en numéraire et 75 % en congés compensatoires. Il importe de préciser que ces pourcentages ne sont utilisés qu'à titre d'exemple et ne reflètent pas nécessairement la façon dont un service particulier rétribuera les heures supplémentaires de ses employés. Pour chaque service, la rétribution des heures supplémentaires sera déterminée par l'employeur en fonction des contraintes organisationnelles et financières et elle sera également assujettie au plafond des dépenses indiqué au paragraphe 8 ci-après.

8. Le montant total qui sera attribué à la portion des heures supplémentaires sous forme de numéraire pour les employés en tournée et les divers services sera déterminé à l'avance par l'employeur. Toutefois, ce montant ne pourra être inférieur à cinquante mille dollars (50 000 \$). Au-delà du montant déterminé par l'employeur, toute heure supplémentaire sera rétribuée sous forme de temps accumulé, qui devra être appliqué à des congés.
9. Tous les employés auront la possibilité de convertir au moins 25 % des heures supplémentaires cumulées lors de la campagne électorale en congé compensatoire.
10. Afin d'éviter que le solde de temps accumulé ne soit conservé si longtemps en réserve qu'il doive être payé à l'employé, comme le prévoit l'alinéa 16.02 (b), l'employeur et la Guilde conviennent des procédures suivantes :
 - a) Une fois le montant dû déterminé suite à la comptabilisation finale, l'employé et son directeur se rencontreront afin de déterminer comment l'employé prendra son temps de congé.
 - b) L'employeur s'efforcera d'accorder à l'employé les dates de congé demandées, compte tenu des contraintes organisationnelles.
 - c) Si du temps accumulé demeure inutilisé au 1^{er} juillet de l'année civile suivant les élections, une autre rencontre aura lieu entre l'employé et son chef de service. Les deux parties conviendront alors d'un calendrier de congés pour l'utilisation du temps accumulé, et ce, avant la fin de l'année civile en cours.
 - d) Dans l'éventualité peu probable où les parties ne parviendraient pas à s'entendre quant à l'utilisation du temps accumulé, l'employeur pourra, à sa seule discrétion, déterminer le

calendrier des congés. Toutefois, la présente disposition ne pourra en aucun cas être appliquée sans consultation préalable entre l'employeur et la Guilde.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ DE LA FORMATION (N° 12)

La Presse canadienne s'engage à fournir une formation à ses employés et continuera de le faire par l'intermédiaire du Comité national permanent de formation.

Le comité sera composé de trois (3) personnes désignées par la Guilde et de trois (3) personnes désignées par l'employeur. Chaque groupe se désignera un coprésident. Le coordonnateur à la formation et au développement fera partie du comité.

Le comité se réunira au moins quatre (4) fois par année, dont deux (2) fois en personne, ou plus fréquemment, si nécessaire, à des moments convenus. Les coprésidents fixeront les dates des réunions au début de chaque année. Ils prépareront et distribueront les ordres du jour avant chaque rencontre. À l'issue de chaque rencontre, le comité fera parvenir un compte rendu récapitulatif de celle-ci au personnel de La Presse canadienne.

Le coordonnateur à la formation et au développement, responsable de la coordination et de la facilitation de la formation à l'intérieur de l'entreprise, travaillera avec le comité au développement d'un programme national de formation s'alignant sur les objectifs de La Presse canadienne.

Le mandat du comité sera d'identifier les besoins en formation, d'évaluer les initiatives en formation et de faire des recommandations quant à la façon dont les ressources seront affectées et distribuées. Il participera aussi à l'évaluation de tout nouvel équipement et des logiciels, à l'élaboration des programmes d'orientation pour les nouveaux employés, à l'inventaire des programmes et manuels existants et à leur adaptation lorsque nécessaire.

Les bureaux et les différents services sont appelés à jouer un rôle important dans la formation. Les employés et les superviseurs devraient discuter des problèmes de formation à l'échelle locale. Le comité, de concert avec le coordonnateur de la formation et du développement, sera présent en soutien pour atteindre ces objectifs.

Le coordonnateur à la formation et au développement tiendra le comité au courant des ressources disponibles pour la formation.

L'employeur assume les salaires normaux et tous les frais raisonnables, y compris les frais de voyage, des membres du comité qui assisteront aux réunions.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À QUÉBEC ET MONTREAL (N° 13)

Martin Ouellet ne doit pas être soumis au régime de la moyenne sans son consentement.

Nonobstant l'alinéa 6.09 (f), Peter Ray (Rakobowchuk) ne peut être transféré sans son consentement.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONGÉS POUR FONCTIONS SYNDICALES (N° 14)

Un individu en congé pour fonctions syndicales à la Guilde, en vertu de la clause 7.03, peut conserver sa participation à tous les programmes d'assurance décrits à l'article 10 de la convention collective, pourvu qu'il assume les primes de l'employeur et de l'employé requises pour maintenir la couverture. Dans le cas d'une invalidité de longue durée, la participation est limitée à une année à compter du début du congé. Par la suite, l'obtention d'une couverture d'invalidité de longue durée est de la responsabilité de l'employé.

L'individu peut aussi continuer de participer au Régime de retraite (article 29), pourvu qu'il acquitte les cotisations requises de l'employeur et de l'employé. Dans ce cas, seul le service de l'employé servira au calcul de la rente. Cette participation continue est sous réserve d'un amendement au Régime de retraite et à l'approbation de la modification par les autorités compétentes. Le temps écoulé en congé constituera le service aux fins de calcul de la rente.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE LA MOYENNE (N° 15)

Nous avons convenu que les principes suivants s'appliqueraient à tous les employés assujettis au régime de la moyenne et, de façon générale, au régime de la moyenne.

1. L'employé assujetti au régime de la moyenne a généralement la possibilité de gérer son horaire, mais il peut être conseillé et orienté à l'égard des exigences de sa tâche.
2. L'employé assujetti au régime de la moyenne doit travailler une moyenne de 35 heures par semaine sur une période de quatre semaines, compte tenu des exigences de la tâche.
3. L'employé affecté durant au moins une journée à une tâche qui n'est pas normalement assujettie au régime de la moyenne cessera d'être assujetti à ce régime durant la période de calcul de la moyenne et la ou les journées seront retirées de ladite période de calcul.
4. L'employé affecté au remplacement d'un employé soumis au régime de la moyenne sera soumis à ce même régime pour toute la durée de l'affectation.

Reporter spécialisé

Pour déterminer si un employé est un reporter spécialisé, l'employeur appliquera les critères suivants :

1. L'employé a la responsabilité de la couverture d'un domaine spécialisé.
2. L'employé a généralement la capacité de gérer son emploi du temps, tel qu'exposé ci-dessus.
3. L'employé peut avoir des horaires élastiques.
4. L'employé, s'il travaille dans un bureau, est indépendant à l'égard des opérations générales dudit bureau.
5. Le directeur des ressources humaines préviendra le représentant du personnel de la Guilde avant de créer tout nouveau poste de reporter spécialisé.

L'applicabilité de ces critères fera l'objet d'une évaluation continue par le comité employés-employeur.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (N° 16)

La présente confirme notre entente relative à la politique de l'entreprise en matière de congés pour obligations familiales. Cette politique est énoncée ci-dessous. Il est convenu que cette politique, à toute fin, y compris l'arbitrage, ne s'inscrit pas dans la convention collective. Toutefois, il est aussi convenu que la Guilde ne renonce à aucun des droits que lui accordent le Code canadien du travail ou encore la convention collective.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.
Paul Woods
Directeur des ressources humaines

Destinataires : À tout le personnel et aux cadres

Objet : Politique en matière de congés pour obligations familiales

Nous avons pour habitude d'accorder des congés aux membres du personnel, y compris du personnel d'encadrement, lors de situations familiales urgentes ou pour d'autres raisons d'ordre familial. Les directeurs et superviseurs peuvent, à leur entière discrétion, accorder de tels congés suite à une juste évaluation des circonstances donnant lieu à la demande.

- Les congés peuvent être accordés par le superviseur/directeur*
- La durée des congés peut varier selon les situations*
- Les congés peuvent être payés en tout ou en partie*
- Les congés accordés pour un deuil peuvent être prolongés sous forme de congé pour obligations familiales*

En vertu de la présente politique, toutes les demandes de congé pour obligations familiales doivent être effectuées en personne (ou par téléphone si nécessaire) par l'employé auprès de son chef de service. Ce dernier prendra une décision après avoir consulté le service des ressources humaines.

Lors de situations d'urgence nécessitant un congé immédiat, le chef de service pourra autoriser ledit congé et consulter ultérieurement le

service des ressources humaines afin de déterminer si ce congé sera payé ou non.

La décision de l'entreprise d'approuver ou non la demande sera motivée par divers facteurs et circonstances, dont :

- 1. Les décisions qui ont été rendues à l'occasion de demandes de même nature*
- 2. Les antécédents de l'employé en termes d'assiduité*
- 3. Le fait pour l'employé de disposer de temps de vacances, de temps accumulé ou de congés flottants non utilisés*
- 4. Tout autre facteur ou circonstance pertinents*

En vertu de la présente politique, le service des ressources humaines conservera en dossier toutes les demandes de congé pour obligations familiales ainsi que toutes les décisions rendues.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (N° 17)

La présente confirme notre entente voulant que les parties établissent un groupe d'étude afin d'examiner, pendant la durée d'application de la présente convention, la possibilité que l'employeur puisse mettre en place un régime de congé autofinancé. Un tel régime, s'il était instauré, aurait pour but de permettre à un employé de demander – et d'obtenir – un congé en différant une partie de son salaire pour une durée déterminée, pour ensuite obtenir le montant ainsi différé lors du congé. Les raisons d'un tel congé comprennent, sans toutefois s'y limiter, un projet d'études, de voyage et de travail communautaire ou bénévole.

Nonobstant l'issue dudit examen, tout employé peut déposer, auprès du directeur des ressources humaines ou de son remplaçant désigné, une demande écrite de congé sans solde, ainsi que le prévoit l'article 7. Si la demande vise l'obtention d'un congé d'une durée de six (6) mois ou plus, celle-ci peut être déposée jusqu'à quatre (4) ans avant le début du congé, afin que l'employé et l'employeur aient suffisamment de temps pour s'organiser. En un tel cas, si l'employé et l'employeur sont disposés à s'entendre sur le congé au moins un an avant qu'il ne commence, ils en définiront les conditions sous forme d'entente écrite.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TRANSPORT PERSONNEL TARD EN SOIRÉE ET DE NUIT (N° 18)

La présente confirme notre entente sur la politique de l'entreprise relativement à l'emploi de moyens de transport personnels tard en soirée. Cette politique est énoncée ci-dessous. Il est convenu que cette politique, à toute fin, y compris l'arbitrage, ne s'inscrit pas dans la convention collective. Toutefois, il est aussi convenu que la Guilde ne renonce à aucun des droits que lui accordent le Code canadien du travail ou encore la convention collective.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paul Woods

Directeur des ressources humaines

Destinataires : À tout le personnel et aux cadres

Objet : Transport personnel tard en soirée et de nuit

Il est entendu qu'un certain nombre d'activités de fonctionnement de l'entreprise sont exercées 24 heures par jour et que le déplacement pour se rendre au travail et en retourner relève de la seule responsabilité de chaque employé.

Toutefois, afin d'aider les employés qui doivent travailler tard en soirée ou de nuit lorsque l'accès aux transports publics est restreint, l'entreprise instaure la politique suivante, qui entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2010. Cette politique s'appliquera à tous les employés de La Presse canadienne et à l'ensemble de ses filiales, exception faite de Pagemasters North America.

- 1. Les employés qui doivent travailler entre 23 h 59 et 6 h pourront réclamer un remboursement des frais de taxi réellement engagés pour se rendre au travail ou en retourner, jusqu'à concurrence de 30 \$ par jour.*
- 2. Les employés qui doivent travailler entre 23 h 59 et 6 h pourront réclamer un remboursement des frais de stationnement réellement engagés près des lieux de travail, jusqu'à concurrence de 15 \$ par jour.*
- 3. Les employés seront remboursés pour une seule de ces réclamations par quart. L'employé qui prend un taxi pour se rendre au travail et en retourner a droit au remboursement d'une seule de ces courses.*

4. *Les employés qui demandent un tel remboursement doivent soumettre leur note de frais avec une ou des preuves suffisantes que la ou les dépenses ont bien été effectuées, soit le ou les reçus. Les réclamations doivent être soumises avant le 10 du mois consécutif au mois au cours duquel les frais ont été engagés.*
5. *Les employés travaillant au Service français doivent soumettre leurs réclamations à l'adjoint administratif ou au coordonnateur du bureau de Montréal. Les employés de Vancouver et d'Edmonton doivent soumettre leurs réclamations au coordonnateur du bureau de Vancouver. Les employés de Halifax et les employés du Service anglais d'Ottawa doivent soumettre leurs réclamations au coordonnateur du bureau d'Ottawa. Quant aux employés du siège social, ils doivent soumettre leurs réclamations aux Services de soutien.*
6. *Tous les remboursements pour utilisation personnelle de taxi ou de stationnement sont considérés comme des avantages imposables. Les sommes réclamées par un employé seront versées sur son compte de paie, amputées des retenues obligatoires.*
7. *Toute réclamation présentée doit être liée à une dépense et à un quart particuliers.*
8. *Un réexamen périodique de l'usage et des dépenses sera effectué par le comité mixte des avantages sociaux à moins que les parties n'en conviennent autrement.*
9. *Pour aucune année civile, les dépenses totales de l'entreprise pour le transport tard en soirée et de nuit ne devront dépasser 40 000 \$.*
10. *L'entreprise pourra périodiquement modifier les taux de remboursement fixés ci-dessus, et ce, à seule fin de s'assurer que le plafond des dépenses annuelles n'est pas dépassé. Cependant, toute modification n'entrera en vigueur qu'après consultation avec la Guilde.*
11. *Au cours des 14 premiers mois d'application de cette politique, l'entreprise et la Guilde examineront conjointement l'usage de cette politique et les dépenses qui lui sont associées. Aucune modification des taux de remboursement ne sera effectuée tant que les dépenses d'au moins trois mois civils consécutifs n'auront pas été examinées par les parties.*

12. *Pour les localités autres que Toronto et Montréal, l'entreprise et la Guilde pourraient s'entendre pour modifier les heures durant lesquelles la politique est applicable, sur la base d'un examen des horaires des transports publics et de tout autre facteur pertinent pour ces localités.*

13. *Les coupons de taxi ne seront utilisés qu'à des fins liées au travail : pour se rendre à une affectation ou en revenir, par exemple. Les employés qui utilisent des coupons de taxi à des fins personnelles, sans autorisation préalable d'un superviseur, peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires ou d'autres mesures appropriées et ils seront contraints de rembourser l'entreprise pour les frais occasionnés.*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL (N° 19)

L'employeur convient que dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la ratification, chaque employé à temps partiel de chaque bureau rencontrera son chef de service (ou la personne nommée par celui-ci) concernant son horaire de travail. L'employé recevra une lettre qui indiquera ses heures minimums de travail pendant la période de paie bimensuelle. Par la suite, si les activités de l'entreprise l'exigent, les heures minimums de travail de l'employé peuvent être réduites sur remise d'un préavis de trente (30) jours à celui-ci.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Alan K. Bower