

NO

15301-01

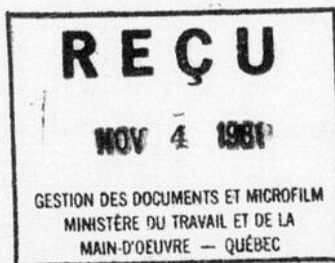
NOM

Le Soleil Ltée

B: 12-114

31 OCT 20 15 51

PAR MESSAGER



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SOLEIL LIMITEE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE
LA REDACTION DU SOLEIL (C.S.N.)

DEFINITION DES TERMES

Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose:

Ancienneté: La durée totale et continue des services d'un employé pour l'Employeur.

Convention: La présente convention collective de travail.

Direction: La Direction du Service de la Rédaction.

Employé: L'employé régi par la convention.

Employé régulier: L'employé qui a complété la période de probation prévue à la clause 5.05.

Employé surnuméraire: Un employé embauché de façon temporaire lors d'un surcroît exceptionnel de travail ou pour maintenir la production d'un employé absent pendant 1 semaine ou plus, suite à des vacances, des congés de maladie ou des congés autorisés; pour combler un emploi durant le recrutement; pour remplacer un employé régulier suite à un mouvement personnel. Cet employé est régi par la convention, conformément à la clause 5.03.

Employé à temps partiel: Un employé embauché sur une base régulière pour faire du travail hebdomadaire d'une durée inférieure à 20 heures. Cet employé est régi par la convention.

Employeur: Le Soleil Limitée.

Jour: Un jour de calendrier.

Qualifications: L'ensemble des conditions requises pour occuper un emploi. Ces conditions concernent la formation, l'expérience, les aptitudes, la motivation et le potentiel d'adaptation au travail.

Reclassement: Opération au cours de laquelle un employé est reclassé dans une autre classe d'emploi dans l'unité de négociation ou dans l'entreprise, Le Soleil Limitée.

Recyclage: Activité de formation par laquelle un employé s'adapte aux nouvelles tâches qui lui sont dévolues dans son emploi régulier.

Salaire: Le traitement d'un employé ainsi que les indemnités et les compensations auxquels il a droit.

Syndicat: Le Syndicat des Employés du Personnel de Soutien de la Rédaction du Soleil (CSN).

Traitement: La rémunération régulière d'un employé telle que déterminée à la clause 8.03.

ARTICLE I

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION
SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 17 décembre 1973 et modifié le 5 avril 1974, pour les fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention. Ce certificat se lit comme suit: "Tous les salariés du personnel de soutien de la Rédaction, salariés au sens du Code du Travail, représentant les salariés du secrétariat, les messagers, les téléphonistes, les salariés du Centre de Documentation, les préposés aux machines, à l'exception des préposés au Centre de Transcription de "Le Soleil Limitée, 390 est, rue Saint-Vallier, Québec".
- 1.02 L'Employeur reconnaît que le Syndicat représente également les employés visés par le certificat émis le 11 avril 1974 et qui se lit comme suit: "Les secrétaires de bureaux régionaux de "Le Soleil Limitée, Bureau de La Pocatière - Bureau de St-Joseph de Beauce".
- 1.03 Un employé qui a atteint l'âge de la retraite peut, après autorisation de l'Employeur, continuer à travailler et demeurer ainsi membre de l'unité de négociation.

- 1.04 Comme condition du maintien de son emploi, tout employé membre du Syndicat au moment de la signature de la convention, et tout employé qui en devient membre par la suite, doit en demeurer membre pendant la durée de la convention.
- 1.05 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat dès son embauche et il doit demeurer membre pendant la durée de la convention.
- 1.06 Comme condition du maintien de son emploi, tout employé doit payer la cotisation syndicale.
- 1.07 L'Employeur déduit, sans frais chaque semaine, du salaire de tout employé, une somme équivalente à la cotisation syndicale telle qu'établie par une résolution du Syndicat dont une copie certifiée est transmise à l'employeur.
- 1.08 Dans les 10 premiers jours de chaque mois l'employeur transmet au trésorier du Syndicat une liste comprenant le nom, la rémunération hebdomadaire, le temps supplémentaire, les primes et la cotisation syndicale de chaque employé.

1.09 L'Employeur s'engage à respecter les changements de cotisations syndicales qui surviennent au cours de la convention, conformément à la constitution et aux règlements du Syndicat, pourvu que le Syndicat avise l'Employeur par écrit 15 jours d'avance.

1.10 La juridiction du Syndicat inclut tout le travail de soutien à la rédaction présentement effectué par les employés régis par la convention dans les unités suivantes:

- Centre de Documentation
- Secrétariat à la rédaction, incluant les unités à l'extérieur de la salle
- Téléphone (rédaction)
- Messagerie (rédaction)
- Equipement de transmission

Toute modification des unités ci-dessus mentionnées ou la création de nouvelles unités à la rédaction dans lesquels s'effectueraient des travaux prévus au paragraphe précédent ne modifie en rien la juridiction du Syndicat qui inclut tout le travail effectué dans les unités ainsi modifiées ou créées.

1.11

Advenant le cas où l'Employeur apporte un changement ou des modifications dans les pratiques de travail pouvant causer des conflits de juridiction entre la présente unité de négociation et une autre unité syndicale dans l'entreprise, il en avise le Syndicat au moins 30 jours d'avance et exposera ces changements à une réunion du Comité conjoint dans les 7 jours suivants. Les parties doivent alors rechercher les moyens de pallier les inconvénients qui peuvent en résulter pour les employés, sujet à l'application des autres clauses de la convention.

1.12

Pendant la durée de la convention, il est entendu que la présente juridiction ne peut en aucun cas empiéter sur les juridictions actuellement acquises par les autres unités syndicales de l'entreprise.

Aucune entente que l'Employeur peut conclure avec un autre syndicat ne peut affecter la juridiction reconnue à la clause 1.10.

- 1.13 La juridiction du Syndicat comprend les travaux de dactylographie sur V.D.T. et la préparation de toute donnée d'entrée (input) qui sont confiés aux employés concernant les textes des lecteurs ainsi que les textes des journalistes et collaborateurs réguliers qui sont reçus par téléphone.
- 1.14 Dans le cas de l'installation de V.D.T. au Centre de documentation, l'Employeur consent d'en confier l'opération aux employés ainsi que toute préparation de données, y compris la codification qui y serait effectuée avant d'être programmée et traitée par le service de l'informatique. Aucun autre employé de bureau à l'emploi de l'Employeur ne peut effectuer ce travail. Cependant, l'entretien technique des V.D.T., la programmation et l'opération de l'ordinateur sont exclus de la présente juridiction.
- 1.15 L'octroi de sous-contrats pendant la durée de la convention ne doit pas être fait dans le but d'enlever aux employés le travail accompli par eux à la signature de la convention, et ne peut être la cause d'aucune mise à pied.

ARTICLE 2

ACTIVITES SYNDICALES

- 2.01 L'entrée en vigueur de la convention ne doit donner lieu à aucun congédiement, suspension ou autre sanction. L'Employeur ne fait aucune discrimination envers un employé pour des actions ou déclarations reliées à l'exercice de ses fonctions syndicales et de ses droits syndicaux, exercés conformément à la convention.
- 2.02 Le président du Syndicat ou en son absence, son remplaçant mandaté, peut se libérer de son travail sans perte de salaire, après avis à la Direction, pour s'occuper de questions relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention ou des questions relatives aux relations entre l'Employeur et ses employés.
- 2.03 Tout employé participant à des réunions d'un comité bipartite réunissant des représentants de l'Employeur et des délégués du Syndicat, n'est pas tenu de remettre à l'Employeur les périodes de travail qu'il emploie durant les réunions d'un tel comité, lorsque le comité siège pendant les heures de travail de cet employé.

- (2.03) Dans le cas où un tel comité siège en dehors des heures régulières de travail de cet employé, l'Employeur lui remet, après entente, une période de temps équivalente à celle passée en comité, dans les trente jours suivant cette réunion; s'il n'y a pas entente, le congé est automatiquement reporté aux vacances ou payé, au choix de l'employé.
- 2.04 Un employé peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour assister à une assemblée du Syndicat après en avoir avisé la Direction dans des délais raisonnables. Cependant, l'Employeur peut réclamer la présence au travail d'un employé dont les services sont jugés essentiels au moment de cette réunion. Le nombre d'employés retenus au travail ne peut être supérieur à quatre (4). La tenue d'une telle réunion ne peut occasionner de travail supplémentaire.
- 2.05 L'exécutif du Syndicat peut tenir des réunions durant les heures régulières de travail pourvu qu'il en informe la Direction 1 heure d'avance, qu'elles ne surviennent pas plus de 2 fois par mois et ne durent pas plus d'une heure chaque fois. D'autres réunions peuvent être tenues après entente avec la Direction.

2.06

Les employés, membres du comité syndical de négociations, peuvent s'absenter sans perte de salaire, à l'occasion des séances de négociations pour le renouvellement de la convention. Ils peuvent aussi s'absenter, sans perte de salaire, pour une durée égale au temps des séances de négociations afin de leur permettre la préparation de ces séances. Le temps alloué pour la préparation ne doit pas excéder 1 journée ouvrable dans le cas où 2 séances de négociations de 1 jour sont consécutives; il ne doit pas excéder 1 journée et demie ouvrable dans le cas où 2 séances de négociations de 1 jour chacune ne sont pas consécutives. Le temps alloué pour la préparation est proportionnel au nombre des séances de négociations tenues dans 1 semaine et il doit être utilisé dans cette même semaine. En aucun cas, le temps alloué pour la préparation ne peut être inférieur à une demi-journée.

Les dispositions de la présente clause cessent de s'appliquer lorsqu'une partie exerce son droit à la grève ou au lock-out .

2.07

Les absences pour participer aux différentes instances syndicales doivent être précédées d'un avis de 7 jours.

(2.07) Ces congés ne doivent pas excéder 7 jours consécutifs et ne sont pas accordés plus de 2 fois par année à un même employé.

Ces restrictions ne s'appliquent pas au président du Syndicat.

L'Employeur peut refuser d'accorder un tel congé à plus de deux employés à la fois.

Pendant la durée d'une telle absence, l'Employeur continue de verser à l'employé son salaire régulier et, sauf quant aux 15 premiers jours d'absence au total par année pour tous les employés, le Syndicat s'engage à lui rembourser le salaire ainsi payé plus le coût des avantages sociaux prévus à la convention et autres déductions prélevées.

2.08 L'Employeur accorde un congé sans salaire à un employé régulier à temps plein depuis au moins 1 an, afin de lui permettre d'occuper un emploi syndical à temps plein dans un poste électif pourvu que son absence n'excède pas 2 années.

Un tel congé doit être demandé par écrit au moins 20 jours à l'avance.

(2.08) Pendant cette absence, l'Employeur continue de verser à cet employé le salaire de base à chaque semaine aux conditions suivantes:

- a) L'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé absent toutes les déductions régulières;
- b) La période de temps durant laquelle l'employé est absent compte comme durée de service, pour les fins du régime de rentes et de l'ancienneté;
- c) L'employé absent conserve ses droits aux avantages sociaux et autres droits prévus à la convention;
- d) Sur présentation d'un compte mensuel, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes:
 - le salaire versé à l'employé absent;
 - la contribution de l'Employeur au régime de rentes et aux régimes d'avantages sociaux, selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du régime;
 - les cotisations de l'Employeur au régime d'assurance-chômage, au régime de rentes du Québec, au régime de l'assurance-maladie du Québec, etc.;

(2.08)

e) A l'expiration de sa période d'absence, l'employé reintègre son poste ou un poste équivalent et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu à son poste;

Si un autre employé avait été alors embauché pour le remplacer, cet employé peut être mis à pied nonobstant toute autre disposition de la convention.

2.09

L'Employeur accorde un congé sans salaire, pour une durée maximale d'une année, à un employé qui occupe un poste syndical à plein temps non-électif.

Pendant ce congé, il cesse d'accumuler son ancienneté sauf s'il s'agit d'un poste pour le Syndicat ou la Fédération Nationale des Communications. De plus, sujet aux dispositions des régimes, l'employé peut maintenir sa participation aux régimes sauf celui de l'assurance-salaire, en payant l'équivalent de sa contribution et de la contribution de l'Employeur pour les bénéficiaires maintenus. A l'expiration de sa période d'absence, l'Employeur applique dans son cas les dispositions de la clause 2.08 e).

- 2.10 Après entente avec la Direction de la Rédaction, d'autres congés syndicaux, sans salaire, peuvent être accordés à des employés exerçant des fonctions syndicales.
- 2.11 Deux tableaux d'affichage à la disposition de l'Employeur et du syndicat sont installés à la Rédaction et au Centre de Documentation.
- Les communications d'ordre syndical, professionnel ou social doivent porter la signature d'un représentant autorisé du syndicat.
- 2.12 Le Syndicat peut distribuer aux employés de la documentation d'ordre syndical ou professionnel, pourvu que ces documents portent la signature d'un représentant dûment autorisé du syndicat et que la distribution n'entrave pas le cours normal des opérations.
- 2.13 Le Syndicat peut aussi faire des collectes pendant les heures régulières de travail après en avoir avisé l'Employeur et pourvu que de telles collectes n'entravent pas le cours normal des opérations.
- 2.14 L'Employeur remet gratuitement un exemplaire de la convention à chaque employé ainsi qu'un nombre suffisant d'exemplaires au syndicat.

ARTICLE 3

DROIT DE GERANCE

- 3.01 Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires appartient à l'Employeur. Dans l'exercice de ce droit, l'Employeur respecte les dispositions de la convention.
- 3.02
- a) Aucune entente particulière dérogatoire à la convention relative aux conditions de travail ou d'emploi ne peut être négociée entre un employé ou un groupe d'employés et l'Employeur, hors de la présence d'un représentant de l'exécutif du Syndicat.
 - b) toute entente doit être constatée par écrit et communiquée au Syndicat par écrit dans les deux (2) jours qui suivent la décision. L'entente ne devient valide qu'au moment de sa ratification par le Syndicat qui doit manifester son accord ou son désaccord par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent l'expiration du délai ci-haut prévu.
 - c) A l'expiration de ce second délai et à défaut de réponse du Syndicat, l'entente s'applique.

(3.02)

d) L'Employeur doit informer le Syndicat par écrit de toute autre entente particulière sur des matières non prévues à la convention qu'il négocie avec un employé ou un groupe d'employés.

e) Copie de toute entente conclue suivant les dispositions de la présente clause doit être immédiatement transmise au Syndicat une fois celle-ci conclue.

ARTICLE 4

ANCIENNETE

4.01 Un employé acquiert ses droits d'ancienneté lorsqu'il a complété sa période d'essai. Son ancienneté est alors rétroactive à la date de sa dernière embauche.

4.02 Un employé continue d'accumuler son ancienneté durant les absences suivantes:

- a) les vacances;
- b) les congés fériés;
- c) les congés familiaux;
- d) les congés spéciaux;
- e) les absences pour cause de maladie ou d'accident;
- f) les absences pour cause d'accident de travail;
- g) les congés de maternité;
- h) les absences dûment autorisées par l'Employeur;
- i) les suspensions;

- (4.02) j) l'emprisonnement pour des raisons syndicales;
- k) la mise à pied n'excédant pas 60 jours.
- 4.03 L'employé conserve son ancienneté, lors de sa mise à pied, pendant 24 mois.
- 4.04 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) la démission écrite;
- b) le congédiement pour cause;
- c) le défaut, à la suite d'une mise à pied, de se présenter au travail dans les 20 jours suivant un rappel au travail transmis par courrier recommandé par l'Employeur à la dernière adresse que l'employé lui a fournie.
- 4.05 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur prépare et affiche la liste d'ancienneté des employés et il en transmet une copie au Syndicat. Dans les 30 jours de l'affichage, le Syndicat ou un employé peut demander de corriger toute erreur dans la liste.
- 4.06 L'employé accumule un an d'ancienneté par douze (12) mois de service indépendamment de la durée de sa semaine de travail.

ARTICLE 5

CONDITIONS D'EMPLOI

Embauche, mouvements de personnel, changements opérationnels, recyclage, reclassement, formation professionnelle, réduction du personnel.

Embauche

5.01 L'Employeur informe le Syndicat par écrit de l'embauche de tout nouvel employé en indiquant son nom, son adresse, son emploi, son salaire, l'expérience reconnue, la durée de sa période de probation et la date de son entrée en service.

S'il s'agit d'un employé à temps partiel, l'Employeur indique en outre le nombre d'heures que le nouvel employé aura à travailler ainsi que son horaire.

S'il s'agit d'un employé surnuméraire, l'Employeur précise en outre la durée prévisible de l'emploi du nouvel employé et le nom de l'employé remplacé, s'il y a lieu.

5.02 Le recours à un employé à temps partiel ou un employé surnuméraire ne doit pas avoir comme effet de priver un employé régulier à temps plein de son emploi.

- (5.02) Si le volume de travail des employés à temps partiel peut être combiné, à l'intérieur d'un même emploi, de façon à constituer une unité complète de travail, un emploi à temps plein sera créé.
- 5.03 L'employé surnuméraire à l'emploi du Soleil est régi par la convention et a droit aux avantages sociaux, sujet aux dispositions des régimes. Cependant, cet employé n'accumule pas d'ancienneté et ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans un cas de congédiement, de mise à pied ou de refus de candidature à un poste affiché.
- Si cet employé devient régulier à l'intérieur d'une période continue de travail, son ancienneté est alors rétroactive à la date de son embauche.
- 5.04 L'Employeur, lors de l'entrée en service d'un nouvel employé, lui remet l'exemplaire de la convention ainsi que la documentation concernant tous les régimes d'avantages sociaux et autres renseignements pertinents.
- 5.05 Tout nouvel employé doit subir une période de probation à l'issue de laquelle il devient régulier, s'il demeure au service de l'Employeur.

- (5.05) La durée de la période de probation est fonction de la classification;
- Elle est de 4 semaines de travail pour les employés de la classe I;
- De 12 semaines pour les employés des classes II, III.
- De 20 semaines pour les employés des classes IV et V.
- La durée de la période de probation des employés à temps partiel est selon la classe proportionnelle à celle des employés à temps plein, selon le nombre d'heures travaillées dans 1 semaine. Cette période ne peut excéder 24 semaines.
- 5.06 Un employé en probation a tous les droits reconnus dans la convention, sauf qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans un cas de congédiement ou de mise à pied.
- 5.07 A l'intérieur de la période de probation, si l'Employeur décide de ne pas garder l'employé à son service, il lui donne un préavis de 7 jours ou, à défaut, le paiement du salaire pour la période correspondante, en plus de tous les montants accumulés en vacances et avantages sociaux depuis son entrée en service.

Mouvement de personnel

- 5.08 Dès que l'Employeur procède au recrutement en vue de combler un emploi permanent inclus dans la classification, l'Employeur procède à l'affichage pendant 10 jours dans tous les locaux habituels de travail des employés. L'affichage indique: le supérieur immédiat, le salaire, une description de la fonction et les conditions qui s'y rattachent. Cet affichage s'adresse uniquement aux employés réguliers.
- Cependant, les salariés à l'emploi du Soleil qui seraient sujets au reclassement ou à la mise à pied auront préséance en matière de recrutement.
- 5.09 Dans les 3 jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur informe par écrit le Syndicat du nom des candidats.
- 5.10 Les promotions sont accordées au candidat qui possède les qualifications requises et la capacité de remplir les exigences normales de la tâche. A qualification égale, l'ancienneté prime.

- 5.11 L'Employeur avise par écrit les employés dont la candidature n'a pas été retenue et communique également par écrit au Syndicat le nom du candidat choisi. Auprès de l'employé dont la candidature n'a pas été retenue, il doit, sur demande, motiver par écrit les raisons de son refus.
- 5.12 L'Employeur accorde au candidat choisi une période d'essai d'une durée maximale de 4 semaines, si l'emploi où il est à l'essai est compris dans les classes I, II, et d'une durée maximale de 8 semaines dans les classe III, IV, et V.
- 5.13 Si, pendant ou après la période d'essai, le candidat n'est pas maintenu dans ses fonctions ou s'il décide d'abandonner ce poste, l'Employeur reprend la procédure d'affichage et cet employé revient dans son ancien poste.
- 5.14 Si, à la suite du premier affichage, aucun candidat n'a postulé ou si aucune candidature n'est retenue, l'Employeur procède à un second affichage de 5 jours. Cet affichage est ouvert à tous aux conditions décrites aux clauses 5.09 à 5.13 (incluse).
- 5.15 Si aucun employé ne s'est porté candidat ou si aucune candidature n'a été retenue, l'Employeur embauche un employé de son choix et en avise le Syndicat.

5.16

a) Sauf si l'Employeur ne peut trouver un candidat disponible, consentant et répondant aux exigences de l'affichage, l'Employeur comble tout poste dans les quarante (40) jours de la date où il devient vacant ou créé, en conformité des dispositions du présent article.

Si au terme de ce délai le poste n'est pas comblé, l'Employeur fait part au Comité conjoint des démarches effectuées pour trouver un candidat et des mesures qu'il entend prendre pour combler le poste.

b) Aucun poste ne peut être créé ou aboli à moins que l'Employeur n'en informe le Syndicat par un avis écrit de trente (30) jours en indiquant la nature et les motifs des changements. L'Employeur convoque une réunion du Comité conjoint dans les dix (10) jours de cet avis.

Changements technologiques

5.17

Un employé régulier ne peut être mis à pied durant la convention en raison de changements technologiques, installation d'appareils, machines, équipements ou implantation de nouveaux procédés susceptibles de modifier de façon significative la nature du travail ou les conditions de travail entraînant un recyclage et un reclassement des employés.

5.18 L'Employeur avise le Syndicat de tels changements au moins 120 jours à l'avance.

5.19 Dans les quinze (15) jours de cet avis, les parties conviennent de constituer un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chacune d'elles et dont les frais sont payés par l'Employeur. Ce comité a pour rôle:

- 1) d'évaluer la nature des changements proposés et de leurs effets sur les employés;
- 2) d'évaluer les procédures de recyclage et de reclassement susceptibles d'être appliquées;
- 3) d'étudier les conditions dans lesquelles se feront le recyclage et le reclassement, de surveiller la bonne marche des programmes, d'étudier toute formule pouvant venir en aide à l'employé, d'étudier les rapports fournis par l'Employeur au sujet de son adaptation dans son nouvel emploi;
- 4) d'étudier tout autre problème découlant de la décision de l'Employeur de procéder à ces changements.

- 5.20 Parmi les employés sujets au recyclage, l'ancienneté des employés touchés s'applique. Le recyclage ne peut cependant avoir comme effet d'occasionner une baisse de traitement.
- 5.21 L'Employeur assure à l'employé une formation professionnelle complémentaire pour lui permettre de s'adapter aux nouvelles tâches de son emploi.
- 5.22 L'Employeur paie tous les frais de formation professionnelle occasionnés par le recyclage ou de tout autre cours qu'il a autorisé, suite à une demande circonstanciée du comité conjoint.
- 5.23 L'Employeur surveille la bonne marche du programme de recyclage ainsi que les progrès d'apprentissage de l'employé et en fait périodiquement rapport au comité conjoint.
- 5.24 L'employé qui refuse de se recycler ou dont le recyclage est un échec est sujet au reclassement dans un autre emploi.
- 5.25 Un employé ne peut être reclassé avant les 30 jours suivant la première réunion du comité conjoint, à moins que le comité en ait décidé autrement.

- 5.26 Parmi les employés sujets au reclassement, l'ancienneté s'applique, les plus anciens ayant le choix des postes offerts les premiers.
- 5.27 L'employé en reclassement a droit à une période d'adaptation proportionnelle à la période de probation pour l'emploi où il se reclassé. Au terme de cette période, il retourne dans son ancienne section s'il ne peut remplir les exigences normales de son nouvel emploi ou s'il ne peut raisonnablement s'y adapter. Il occupe alors en emploi que son ancienneté lui permet de réclamer, sujet aux qualifications requises.
- 5.28 Si l'employé réussit sa période d'adaptation, il est alors dûment reclassé aux conditions en vigueur dans son nouvel emploi et reçoit un traitement égal ou supérieur à celui qu'il recevait avant son reclassement.
- 5.29 L'employé qui refuse le reclassement est mis à pied et reçoit l'indemnité de licenciement prévue à la clause 5.50.
- 5.30 L'Employeur avise le Syndicat dans les délais prévus au paragraphe 5.18 de la présente clause, de son intention de recevoir sur ruban perforé des écrits de toute

(5.30) provenance, sauf les fils de la "Presse Canadienne", ou d'installer l'accouplement direct (on line) des données.

Il s'engage à discuter des effets de ces changements sur la juridiction du Syndicat et sur la nature et les conditions de travail des employés.

5.31 Aucun employé ne peut être l'objet de mesures disciplinaires, note au dossier, ou discrimination à cause de son incapacité à s'adapter au nouveau système et ce, pour une période d'un an.

5.32 L'Employeur s'engage à faire passer annuellement un examen de la vue par un ophtalmologiste à tout employé utilisant régulièrement un écran cathodique (VDT) dans l'exercice de ses fonctions.

Cet examen aura lieu durant les heures de travail au temps et au lieu déterminés par l'Employeur, et ce sans perte de salaire pour l'employé.

Changements opérationnels

5.33 1) Lorsque l'Employeur effectue des changements opérationnels qui n'entraînent que du recyclage, la procédure suivante s'applique.

(5.33)

2) Il avise le Syndicat dans un délai de 30 jours et le comité conjoint doit se réunir dans les dix (10) jours de cet avis.

3) Le comité conjoint a pour rôle:

- 1) d'évaluer la nature des changements proposés et de leurs effets sur les employés;
- 2) d'évaluer les procédures de recyclage et de reclassement susceptibles d'être appliquées;
- 3) d'étudier tout autre problème découlant de la décision de l'Employeur de procéder à ces changements.
- 4) La durée du recyclage d'un employé n'excède pas la durée de la période de probation de son emploi actuel à moins que le comité en ait décidé autrement.
- 5) Parmi les employés sujets au recyclage, l'ancienneté des employés touchés s'applique. Le recyclage ne peut cependant avoir comme effet d'occasionner une baisse de traitement.

- (5.33)
- 6) L'Employeur paie tous les frais de formation professionnelle occasionnés par le recyclage ou de tout autre cours qu'il a autorisé, suite à une demande circonstanciée du comité conjoint.
 - 7) L'employeur surveille la bonne marche du programme de recyclage ainsi que les progrès d'apprentissage de l'employé et en fait périodiquement rapport au comité conjoint.

Formation professionnelle

- 5.34 La formation professionnelle est dispensée aux employés réguliers à temps plein qui en ont besoin pour faire le travail selon les normes exigées dans leur emploi respectif.
- 5.35 Si un employé consent à suivre un cours d'étude requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les frais de séjour, si de telles études nécessitent un déplacement, sont complètement payés par l'Employeur. Les périodes de cours et d'étude tiennent lieu de période de travail.

- 5.36 L'employé qui désire se faire rembourser les frais d'inscription et de scolarité d'un cours en relation avec la nature de son travail en fait la demande, par écrit, à la Direction. Cette demande est étudiée en Comité conjoint qui, dans ce cas, agit à titre consultatif.
- 5.37 L'employé qui désire obtenir un congé sans salaire de 12 mois ou moins pour effectuer un stage d'étude ou un stage d'intérêt professionnel en fait la demande, par écrit, à la Direction. Cette demande est étudiée, à titre consultatif, en Comité conjoint.
- 5.38 L'Employeur accorde sur demande un congé sans salaire à un employé qui, tout en continuant de remplir ses fonctions, prépare ou subit une période d'examens.
- Ce congé ne peut être accordé à un même employé plus de 3 fois par année et sa durée ne peut excéder 1 semaine chaque fois.
- 5.39 Lors de congés prévus dans cet article, l'employé peut maintenir durant son absence sa participation au régime de rentes et aux régimes d'assurance-collective, sauf l'assurance-salaire. L'Employeur maintient alors sa contribution.

(5.39) A l'expiration de ce congé, l'employé reprend ses fonctions au traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail.

Mise à pied, retour au travail, indemnités

5.40 a) L'Employeur convient que tout employé régulier à son emploi le jour de la signature des présentes ne sera pas mis à pied pendant la durée de la convention.

Tout employé en période d'essai à la date de la signature de la convention et tout employé engagé par la suite ne sera pas mis à pied pendant la durée de la convention lorsqu'il aura complété une période de douze (12) mois consécutifs à l'emploi de l'Employeur.

b) Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans les cas suivants:

- 1) fermeture permanente ou temporaire de l'entreprise;
- 2) difficultés financières de l'entreprise qui mettent en danger sa survie.

(5.40)

- c) Constitue une fermeture temporaire au sens du paragraphe précédent une interruption de la publication du journal résultant d'une raison ou d'une cause hors du contrôle de l'Employeur et qu'il a le fardeau d'établir.

Sauf dans le cas d'un arrêt de travail par d'autres syndiqués à l'emploi de l'Employeur, cette interruption devra être d'une durée d'au moins six (6) jours consécutifs. Dans le cas d'un arrêt de travail des autres syndiqués à l'emploi de l'Employeur, les mises à pied ne peuvent intervenir avant une interruption d'une journée complète. Dans le cas de fermeture temporaire les employés sont rappelés au travail dès que la publication reprend.

5.41

- a) Dans le cas de fermeture définitive de l'entreprise ou de difficultés financières qui occasionneraient des mises à pied, l'Employeur avise le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance. Il convoque le Comité conjoint dans les cinq (5) jours d'un tel avis pour exposer les causes des difficultés, présenter les faits et explications nécessaires aux membres du comité.

(5.41)

b) Si le Syndicat, par le truchement de ses membres au Comité conjoint, n'est pas satisfait des faits et explications présentés par l'Employeur, il peut loger un grief qui sera immédiatement porté à l'arbitrage devant un tribunal constitué de trois membres dont un nommé par l'Employeur, un par le Syndicat et le troisième qui en sera le président par les parties ou à défaut d'entente dans les quinze jours du dépôt du grief selon la clause 11.09, mutatis mutandis.

Ce tribunal sera investi de tous les pouvoirs que confère à l'arbitre unique l'article 11.11 de la convention; il pourra de plus ordonner la production et procéder à l'examen de tout document permettant d'établir l'existence ou non de la situation alléguée par l'Employeur, qui devra l'établir à la satisfaction du tribunal.

5.42

Si dans des circonstances analogues un tel tribunal a déjà été constitué dans le cas des journaliste, ce tribunal aura également juridiction pour entendre et disposer du grief ainsi porté.

- 5.43 Sur réception par le Syndicat de l'avis prévu à la clause 5.41, un comité de reclassement est immédiatement constitué. Ce comité est composé de représentants de l'Employeur, d'employés délégués du Syndicat et, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de représentants du Gouvernement du Canada et du Gouvernement du Québec.
- 5.44 Les frais du comité de reclassement sont payés par l'Employeur.
- 5.45 Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des employés mis à pied soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, à conseiller l'Employeur et l'employé.
- 5.46 L'ancienneté d'un employé lui permet de déplacer dans un autre emploi un employé détenant moins d'ancienneté, sous réserve de sa capacité à remplir les exigences normales de tel emploi.
- 5.47 L'employé qui peut être reclassé à un poste vacant dans l'entreprise, le sera suivant la procédure prévue aux clauses 5.25, 5.26, 5.27, 5.29, aux traitements et conditions de son nouvel emploi.

(5.47) Parmi les employés sujets à la mise à pied, les employés surnuméraires, les employés ayant dépassé l'âge de la retraite, les employés à temps partiel en probation, les employés à temps plein en probation, les employés réguliers à temps partiel, dans cet ordre, sont mis à pied les premiers indépendamment de toute considération. S'il doit y avoir d'autres mises à pied, l'Employeur procède dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

5.48 Les employés mis à pied ont droit à l'indemnité de licenciement prévue à la clause 5.50.

5.49 Lors du rappel, les derniers mis à pied sont rappelés les premiers en conformité avec les dispositions de l'article 4 et à partir d'un avis dont une copie est transmise le jour même au Syndicat.

5.50 L'employé mis à pied reçoit une indemnité de licenciement équivalente à 3 semaines de salaire par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de 24 semaines. Le calcul de cette indemnité est basé sur le salaire au moment de la mise à pied.

Il reçoit en plus tous les montants accumulés en vacances et en avantages sociaux depuis son entrée en service chez l'Employeur.

5.51 Cette indemnité est payable en un seul versement à la demande de l'employé et ce, le jour même de son départ. A défaut d'une telle demande, l'indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives, correspondant chacune à 1 semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées; la première de ces allocations sera payable une semaine après le départ de l'employé et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées.

5.52 Si l'employé revenait au service de l'Employeur avant le paiement complet des allocations, elles cesseront immédiatement. Elles sont cependant déduites de toute indemnité de licenciement qui pourrait subséquemment être payable à l'occasion d'une autre mise à pied.

5.53 Cette indemnité ne s'applique pas dans les cas suivants:

- décès;
- retraite;
- congédiement pour cause admise par les parties ou confirmée par une sentence arbitrale;

(5.53)

- départ volontaire;

- mise à pied temporaire de neuf (9) semaines ou moins résultant de difficultés financières tel que prévu au paragraphe a) de la clause 5.41 ou de fermeture temporaire tel que défini au paragraphe c) de la clause 5.40.

Cependant, dans tous ces cas, les paiements prévus au deuxième alinéa de la clause 5.50 pourront s'appliquer après entente entre l'Employeur d'une part, par le Syndicat et/ou l'employé, d'autre part.

Vacances

6.01 L'employé a droit, le 1er mai, aux vacances payées qu'il a accumulées entre le 1er mai et le 30 avril précédent.

6.02 a) Les employés ont droit aux vacances suivantes:

- 2 semaines: l'employé ayant moins d'un an d'ancienneté au moment de la prise des vacances a droit à 1 jour de vacances par mois de rémunération jusqu'à un maximum de 2 semaines de calendrier.
- 3 semaines: l'employé ayant 1 an d'ancienneté au moment de la prise des vacances mais moins de 6 ans a droit à 1 1/2 jour de vacances par mois de rémunération jusqu'à un maximum de 3 semaines de calendrier.
- 4 semaines: l'employé ayant 6 ans d'ancienneté au moment de la prise des vacances, a droit à 2 jours de vacances par mois de rémunération jusqu'à un maximum de 4 semaines de calendrier.

(6.02)

- 5 semaines: l'employé ayant 15 ans d'ancienneté au moment de la prise des vacances, a droit à 2 1/4 jours de vacances par mois de rémunération jusqu'à un maximum de 5 semaines de calendrier.

- 6 semaines: l'employé ayant 24 ans d'ancienneté au moment de la prise des vacances a droit à 2 1/2 jours de vacances par mois de rémunération jusqu'à un maximum de 6 semaines de calendrier.

b) Les dispositions prévues au paragraphe a) sont établies en fonction d'une semaine normale de travail de cinq (5) jours.

Le cas échéant, les employés dont la semaine normale de travail est de 4 jours ont droit aux quatre cinquièmes (4/5) du nombre de jours mentionnés au paragraphe a) et ceux dont la semaine normale est de 3 jours ont droit aux trois cinquièmes (3/5) du nombre de jours mentionnés au paragraphe a).

c) les dispositions prévues au paragraphe a) sont établies en fonction d'une semaine de 32 heures. Pour les employés dont la semaine est moins de 32 heures, l'accumulation par mois de rémunération est ajustée de façon proportionnelle.

6.03

Pour le calcul des vacances, les jours de maladie couverts par la banque de crédits de maladie, le plan d'invalidité court terme, un congé de maternité, jusqu'à concurrence de 17 semaines, une

(6.03)

absence pour activité syndicale prévue à la clause 2.07 sont considérés comme des jours de rémunération.

6.04

Dans le choix des vacances, le principe d'ancienneté est scrupuleusement respecté; le choix des dates doit satisfaire à la fois l'employé et l'Employeur. Le choix des dates de vacances sera communiqué au comité conjoint qui dressera des listes définitives de vacances. Dans le cas des employés ayant droit à 4 semaines et plus de vacances, il ne pourra être pris plus de 3 semaines consécutives, le choix des dates des autres semaines devant se faire après que tous les employés aient fixé les dates de leurs vacances régulières.

6.05

Tout employé peut, après entente avec l'Employeur par le truchement du Comité conjoint, accumuler ses vacances d'année en année jusqu'à un maximum de douze (12) semaines. Il doit néanmoins prendre au moins deux (2) semaines de vacances par année.

6.06 L'employé malade ou blessé immédiatement avant ses vacances peut les reporter en tout ou en partie selon les dispositions de la clause 6.04.

Cette disposition s'applique également dans le cas d'un employé hospitalisé durant ses vacances, à la condition qu'il produise un certificat médical à cet effet.

6.07 Les vacances sont rémunérées selon le salaire de l'employé au moment de la prise de vacances.

6.08 Lorsque l'employé quitte volontairement ou non son emploi, lui ou sa succession reçoit comme rémunération de vacances, dans les 15 jours suivant son départ la rémunération payable lors de la prise de vacances s'il ne les a pas prises; la rémunération des vacances accumulées depuis le 1er mai précédant la date de son départ.

Congés fériés

6.09 Les 9 congés fériés ci-après mentionnés, ou le jours où ces fêtes sont reportées par proclamation du Gouvernement du Canada ou du Gouvernement du Québec sont chômés, sans perte de salaire:

(6.09)

- Le Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de Dollard
- La St-Jean Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Le Jour de Noel

6.10

Pour avoir droit au paiement d'un congé férié, l'employé doit être présent au travail le jour ouvrable précédant et suivant tel congé, sauf si:

- Le jour ouvrable précédant ou suivant le congé coïncide avec une période de vacances, ou
- Le jour ouvrable précédant ou suivant le congé coïncide avec une absence rémunérée ou une absence n'excédant pas trois (3) jours, due à la maladie ou à un accident, ou
- Le jour ouvrable précédant ou suivant survient pendant une absence prévue à la convention mais n'excédant pas trente (30) jours.

6.11 Lorsqu'un congé férié coïncide avec le congé hebdomadaire de l'employé, l'Employeur, au lieu du paiement de la fête, lui remet une période de temps équivalente dans les trente (30) jours qui suivent la fête, à un moment qui convient à l'employé et à l'Employeur. S'il n'y a pas eu d'entente au terme de ce délai de trente (30) jours, l'employé peut, à sa discrétion, en demander le paiement ou le reporter à ses vacances.

6.12 Lorsqu'un congé férié coïncide avec les vacances de l'employé, ce congé est considéré utilisé.

6.13 L'employé régulier au 1er mai a également droit à deux (2) congés mobiles payés dans la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril suivant.

Le choix de la date du congé mobile se fait après entente avec la direction suite à un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures de la part de l'employé. La direction détermine le nombre d'employés pouvant prendre simultanément ce congé.

6.14 Le temps de reprise d'un congé férié qui coïncide avec le congé hebdomadaire d'un employé de même que la durée du congé mobile sont de 1/5, 1/4 ou 1/3 de semaine pour les employés dont la semaine de travail est respectivement de 5, 4 ou 3 jours.

6.15 L'Employeur maintient pendant la durée de la convention la pratique actuelle concernant l'heure de départ des employés la veille de Noël et du Jour de l'An.

Congés familiaux

6.15 L'employé peut s'absenter de son travail:

- lors du décès de son conjoint (y compris le conjoint reconnu dans les faits) ou de son enfant, pendant six (6) jours consécutifs, à compter du jour du décès;
- lors du décès de ses père, mère, pendant quatre (4) jours consécutifs à compter du jour du décès;

- (6.15)
- lors du décès de ses frère, soeur, pendant trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
 - lors du décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, pendant deux (2) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
 - le jour des funérailles de ses grand-père, grand-mère, gendre et bru;
 - Lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, pendant deux (2) jours, à l'intérieur d'une période n'exédant pas le jour d'entrée et de sortie de l'épouse de l'hôpital, ou dans les sept (7) jours de l'adoption de l'enfant.

6.16 Si le conjoint ou un enfant d'un employé décède pendant ses vacances, un employé peut prolonger ses vacances d'un nombre de jours équivalant au nombre de jours de congé auquel il aurait eu droit, suivant les dispositions de la clause 6.15.

6.17 L'employé qui doit se présenter au travail ne subit aucune perte de salaire lors de la prise des congés ci-haut mentionnés.

(6.17) Ces congés s'appliquent en jours consécutifs sans égard aux congés hebdomadaires, vacances, congés fériés ou toute autre absence prévue à la convention.

6.18 L'employée ayant obtenu sa permanence a droit à un congé de maternité sans solde de dix-sept (17) semaines. Ce congé peut débuter dans les deux (2) mois précédant la naissance de l'enfant.

Sur demande de l'employée, pour des raisons personnelles, ce congé peut être extensionné au-delà de dix-sept (17) semaines jusqu'à six (6) mois; l'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.

De plus, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'employée est incapable de continuer à travailler normalement avant ou après l'accouchement, l'employée a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de six (6) mois. Ce congé de maternité d'une durée maximale de douze (12) mois doit être pris consécutivement.

Pendant la durée du congé de 17 semaines, l'employée a droit à un paiement hebdomadaire égal à la somme de:

- (6.18)
- a) 93% du salaire admissible à l'assurance-chômage, moins les prestations reçues de l'assurance-chômage;
 - b) 33% de la différence entre le salaire suivant les échelles et le salaire admissible à l'assurance-chômage.

L'employeur expédie à l'employée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des employés.

L'employé qui adopte un enfant a droit à un congé sans salaire d'un mois.

Congés spéciaux

6.19 L'employé qui en fait la demande par écrit, obtient pour une raison personnelle une autorisation d'absence. Ce congé est déduit, selon le choix de l'employé, de sa banque de jours de maladie ou de ses vacances de l'année à venir.

6.20 L'Employeur accorde sur demande, un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale pour la durée de la période électorale.

- 6.21 Dans le cas où il n'est pas élu, l'employé reprend son emploi. S'il est élu, il obtient un congé sans salaire pour la durée de son mandat.
- 6.22 En ce qui concerne les autres fonctions publiques (maire, conseiller, commissaire d'école, dirigeant de mouvement ou association, etc), l'employé soumet son cas au comité conjoint qui décide du changement nécessaire aux conditions de travail suite à cette élection.
- 6.23 Dans le cas où un employé est appelé comme juré, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- 6.24 L'employé assigné par subpoena pour témoigner devant une Cour de Justice, un tribunal administratif et une commission d'enquête se voit accorder un congé sans salaire pour la période où il est requis d'agir comme tel. S'il s'agit de témoigner de faits recueillis dans l'exercice de ses fonctions pour l'Employeur, il est traité, mutatis mutandis, tel que prévu à la clause 6.23.

6.25 Pendant les absences prévues aux clauses 6.20 et 6.22 et sujet aux dispositions des régimes, l'employé peut maintenir sa participation aux régimes, sauf celui de l'assurance-salaire, en payant l'équivalent de sa contribution et de la contribution de l'Employeur pour les bénéfices maintenus.

6.26 Lorsqu'il revient au service de l'Employeur après avoir bénéficié d'un congé avec ou sans solde, l'employé touche le traitement qui dans l'échelle des salaires alors en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulées s'il n'avait pas bénéficié du congé.

Congés de maladie

6.27 Le 1er janvier de chaque année, l'Employeur crédite aux employés réguliers 48 heures de congé de maladie, par année de calendrier. Lorsqu'un employé devient régulier, l'Employeur crédite à l'employé 4 heures de congés de maladie pour chaque mois compris entre la date de son embauche et le 31 décembre suivant.

- 6.28 L'employé peut s'absenter pour maladie, sans perte de salaire, en utilisant ses crédits de congés de maladie. Ces crédits ne peuvent être utilisés que pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance collective.
- 6.29 L'Employeur paie à l'employé, le 31 décembre de chaque année, les heures de congés de maladie non utilisées à son taux de salaire en vigueur à cette date.
- L'employé qui quitte son emploi reçoit le paiement du nombre d'heures de congés de maladie à son crédit moins 4 heures par mois compris entre la date de son départ et le 31 décembre suivant; ce paiement est fait au taux de salaire en vigueur à la date de son départ.
- 6.30 Les crédits de congé de maladie sont réduits de quatre (4) heures par mois d'absence, à partir du premier mois de calendrier suivant immédiatement son départ dans le cas d'un congé sans salaire ou qui suit la 18ème semaine dans le cas d'une absence pour maladie ou accident.
- 6.31 L'Employeur peut demander un certificat médical quant l'employé est absent pour maladie pour plus de trois (3) jours consécutifs.

Régimes d'avantages sociaux

- 6.32 Les régimes d'assurance-collective, soit l'assurance-vie, l'assurance-santé, l'assurance-salaire, y compris le pourcentage des contributions des parties à raison de 50% chacune, ainsi que le régime de rentes actuellement en vigueur suite à une entente au comité mixte de sécurité sociale du Soleil Ltée entre l'Employeur et les Syndicats, les Unions et tous les autres salariés du Soleil Ltée doivent être maintenus jusqu'à la fin de la convention et ne peuvent être modifiés sans le consentement du Syndicat.
- 6.33 Dans le cas où des changements seraient apportés à ces régimes l'Employeur remet à chaque employé et au Syndicat une copie des nouveaux documents.
- 6.34 La participation aux régimes d'assurance-collective, soit l'assurance-vie, l'assurance-santé, l'assurance-salaire et au régime de rentes est obligatoire pour tous les employés réguliers à plein temps.

Semaine de travail

7.01

a) La semaine de travail des employés de jour est de 32 heures réparties sur 5 jours consécutifs.

Le vendredi, la journée de travail est répartie de façon à permettre aux employés, en alternance, à toutes les 2 semaines, de quitter dès la fin de leur travail entre midi et seize heures en autant que la semaine est complétée.

Dans les 60 jours de la signature de la convention les parties étudieront en comité conjoint l'application du 2ème alinéa de 7.01 a) en s'assurant que l'horaire du vendredi n'entraînera pas de temps supplémentaire systématique.

b) La semaine de travail des employés de nuit est de 32 heures sur 4 jours réparties sur 5 jours consécutifs.

Cependant le comité conjoint étudiera la possibilité que l'employé travaillant 4 jours sur 5 jours consécutifs puisse travailler sur 4 jours consécutifs.

7.02 L'horaire régulier ne varie pas d'une semaine à l'autre. Cependant, si la direction apporte des changements permanents à ces horaires, elle en avise le Syndicat et l'employé concerné 7 jours à l'avance. Dans le cas de remplacement temporaire, la direction peut utiliser les services d'un employé consentant ou d'un employé qualifié et ayant le moins d'ancienneté.

7.03 Les heures de travail ne peuvent être séparées que pour une période de repas.

7.04 Les employés ont droit à une période de repas d'une durée minimale de 30 minutes et maximale de 90 minutes.

Toutefois, les commis aux dépêches, les commis (équipement et transmission) et les téléphonistes peuvent être appelés à prendre leurs repas sur leur temps de travail.

7.05 L'employé a droit, 2 fois par jour, à une période de repos de 15 minutes sans perte de salaire.

Temps supplémentaire

7.06 L'employé qui, à la demande de son supérieur immédiat ou après l'autorisation de celui-ci exécute du travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie son traitement pour les deux premières heures et ensuite au taux double.

7.07 L'employé rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur est assuré d'un minimum de 3 heures rémunérées à taux et demi; si le travail supplémentaire se poursuit au-delà l'employé est rémunéré à taux double.

7.08 Tout travail effectué un jour de congé hebdomadaire ou férié est rémunéré à taux double, et l'employé est assuré d'un minimum de 3 heures rémunérées à ce taux.

Tout travail supplémentaire effectué durant la période de repas est rémunéré à taux et demi. Dans tous les cas, l'employé a droit à trente (30) minutes de repos.

Dans le cas des employés à temps partiel:

- a) Les taux établis pour le travail supplémentaire aux clauses précédentes s'appliquent pour le travail supplémentaire exécuté en surplus des heures normales de travail quotidiennes.
- b) Le taux du temps simple s'applique pour le travail supplémentaire effectué un jour de congé hebdomadaire jusqu'à ce que l'employé ait complété vingt (20) heures de travail dans une (1) semaine.

Au-delà de vingt (20) heures et jusqu'à trente-deux (32) heures le taux du temps et demi s'applique.

- c) Les taux établis pour le travail supplémentaire aux clauses précédentes s'appliquent lorsque l'employé a complété trente-deux (32) heures dans une (1) période de 5 jours à compter du premier jour de son horaire régulier.

- 7.10 Le travail supplémentaire est compensé en temps ou en argent au choix de l'employé. S'il est compensé en temps, les dispositions des clauses 7.06, 7.07, 7.08 et 7.09 s'appliquent.
- Lorsque le travail supplémentaire est compensé en temps, la période où ce temps peut être pris est déterminée après entente entre l'employé et son supérieur immédiat. S'il n'a pu y avoir entente après trente (30) jours entre l'employé et son supérieur immédiat quant au temps supplémentaire accumulé, ce temps est payé en argent ou il peut être ajouté aux vacances, selon le désir de l'employé et conformément à la clause 6.04.
- 7.11 Un employé ne peut être tenu d'effectuer du travail supplémentaire. Cependant, après avoir épuisé la liste des employés capables de remplir la fonction, l'Employeur peut utiliser les services d'un employé surnuméraire.
- 7.12 Le travail supplémentaire est en premier lieu confié à l'employé qui effectue normalement le travail concerné. Il est ensuite réparti équitablement entre les employés qualifiés pour exécuter le travail en tenant compte de leur ancienneté dans l'emploi.

ARTICLE 8

CLASSIFICATION, TRAITEMENT, DEPENSES

Classification

8.01 La classification des emplois est la suivante:

Classe

Emploi

- | | |
|-----|---|
| I | Commis (équipement et transmission)
Commis (Centre de Documentation)
Commis aux dépêches (équipement et transmission) |
| II | Commis-dactylo (jour) (Centre de Documentation)
Commis-dactylo (soir) (Centre de Documentation)
Commis-dactylo (secrétariat)
Téléphoniste (secrétariat) |
| III | Secrétaire au pupitre (pupitre)
Secrétaire (Centre de Documentation)
Secrétaire (Secrétariat) |
| IV | Secrétaire du chef des Nouvelles (nouvelles générales)
Secrétaire de l'adjoint administratif (secrétariat)
Secrétaire au Parlement d'Ottawa (nouvelles générales)
Secrétaire (Loisirs) |

(8.01) Secrétaire au Parlement de Québec
(nouvelles générales)
Préposé à la codification des articles
(Centre de Documentation)
Préposé à la bibliothèque
(Centre de Documentation)
Préposé à la Morgue
(Centre de Documentation)
Préposé aux index
(Centre de Documentation)

V Coordonnateur au Secrétariat
(secrétariat)
Responsable de la Morgue
(Centre de Documentation)
Coordonnateur à l'entretien technique
(équipement et transmission)

a) Le contenu et les exigences de chacun des postes existant au moment de la signature de la convention sont rassemblés dans un cahier de tâches, dont copie est remise au Syndicat.

b) Si pendant la convention, l'Employeur crée de nouveaux emplois ou modifie substantiellement les exigences requises pour occuper un emploi, il les classe en tenant compte des rapports entre les emplois dans la classification. L'Employeur avise le Syndicat par écrit de la création de l'emploi et de sa classification. Dans les trente (30) jours de la réception d'un tel avis, le Syndicat peut formuler un grief s'il est en désaccord avec la classification du nouvel emploi.

c) Dans le cas de la création d'un nouveau poste, son contenu et ses exigences seront décrits par l'Employeur qui remettra cette description pour discussion au comité conjoint, avant l'affichage.

d) Le contenu et les exigences des postes ne peuvent être modifiés sans que l'Employeur ait soumis ces modifications pour discussion au comité conjoint.

Traitements

8.03 Les employés ont droit, suivant leur emploi, aux traitements suivants:

<u>Classe</u>	<u>1-1-81</u>	<u>1-10-81</u>	<u>1-1-82</u>	<u>1-1-83</u>
I	200	206	232	258
	208	215	242	269
	217	224	252	281
	227	234	264	293
II	221	228	257	285
	229	237	267	297
	238	246	277	308
	247	255	287	319
	255	264	297	330
III	239	247	278	309
	249	257	290	322
	260	269	303	336
	270	279	314	349
	280	289	325	362
IV	261	270	304	338
	272	281	317	352
	285	294	331	368
	296	306	344	383
	307	317	357	397
V	265	274	308	343
	285	294	331	368
	303	313	353	392
	322	332	374	416
	341	353	397	442

8.04 L'employé dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle de sa classe a droit, annuellement, à une augmentation minimale équivalant à soixante-quinze pour cent (75%) de l'augmentation annuelle de l'échelle de sa classe.

8.05 Les changements d'échelon ont lieu à la date anniversaire d'entrée en fonction de l'employé dans son emploi.

Cependant, l'employé occupant un nouvel emploi d'une même classe change d'échelon à la date d'anniversaire d'entrée en service dans l'emploi antécédent.

La date de changement d'échelon d'un employé à temps partiel est extensionnée au prorata des heures effectuées, sans toutefois excéder 24 mois.

8.06 Les employés requis de travailler le samedi et le dimanche ou entre 18 heures et 7 heures du lundi au vendredi, reçoivent une indemnité de \$10.00 par jour.

- 8.07 Un employé qui remplace un employé absent dans une classe supérieure a droit, à une indemnité quotidienne de \$5.00 ou le premier échelon de cette classe supérieure, le montant le plus élevé des deux.

Dépenses dans l'exercice des fonctions

- 8.08 Les dépenses fonctionnelles sont celles qui sont prévues dans les clauses suivantes. Elles comprennent aussi toutes autres dépenses autorisées ou acceptées comme étant justifiées et véritables, faites au cours d'une mission commandée ou lors de l'accomplissement d'une tâche: vestiaire, stationnement, taxis, repas et autres frais non prévisibles mais jugés acceptables par la Direction de la Rédaction.
- 8.09 L'Employeur rembourse les dépenses fonctionnelles sur réception d'un rapport de dépenses que l'employé doit lui remettre dans les 7 jours de la fin de la période au cours de laquelle il a fait ces dépenses.

L'employé qui en fait la demande à la Direction reçoit une avance raisonnable avant d'entreprendre une mission commandée. Si en cours de mission l'employé réclame une somme supplémentaire justifiée, l'Employeur la lui fait parvenir.

(8.09) Dans les 7 jours suivant son retour, l'employé rembourse à l'Employeur la partie non utilisée des sommes avancées en même temps qu'il lui remet les pièces justificatives jointes à son rapport de dépenses.

8.10 L'employé qui termine son travail après 0:00 heure, obtient sur présentation de pièces justificatives, le remboursement de ses frais de taxi, pour retourner à son domicile, jusqu'à concurrence de \$8.00.

8.11 Lorsqu'un employé est appelé de façon permanente dans une ville autre que celle où il travaillait précédemment et hors de la région métropolitaine de l'Employeur, ce dernier assume, sur présentation des pièces justificatives, les frais de déménagement suivants, selon l'une ou l'autre des deux (2) formules suivantes, au choix de l'employé:

a) L'Employeur lui verse une somme forfaitaire de huit cents (\$800.00) dollars; ou

b) L'Employeur lui verse une somme forfaitaire de cent cinquante (\$150.00) dollars, se charge le cas échéant des frais de rupture du bail jusqu'à concurrence de trois (3) mois de loyer et assume les frais suivants:

(8.11)

- 1) l'emballage effectué par une entreprise reconnue de déménagement;
- 2) les frais de transport, de repas, d'hébergement provisoire et d'entreposage, s'il y a lieu, pendant la durée du déménagement et jusqu'à l'installation pour lui et les membres de sa famille, avec entente écrite préalable;
- 3) le déménagement proprement dit de l'ancien au nouveau domicile;
- 4) l'installation dans le nouveau domicile des appareils électroménagers lorsque cette installation doit, de par la loi ou les exigences des assurances être assumée par un électricien ou un plombier professionnel; de plus l'installation du service téléphonique;
- 5) la prime d'assurance offerte par le déménageur, couvrant les bris, dommages ou vol qui peuvent survenir au cours du déménagement.

ARTICLE 9

COMITE CONJOINT

- 9.01 Un comité conjoint, formé de trois représentants de l'Employeur et de trois employés délégués du Syndicat, a pour rôle:
- De discuter toutes questions concernant l'application et l'interprétation de la convention:
 - D'agir comme comité des griefs tel que prévu à l'article 11:
 - De discuter toutes questions que l'une ou l'autre des parties lui soumet.
- 9.02 Toute entente intervenue au Comité Conjoint est exécutoire. En cas de désaccord sur une question donnant ouverture au grief, le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement de grief ou procéder aux étapes subséquentes de cette procédure, le cas échéant.
- 9.03 Le Comité Conjoint doit se réunir dans les 72 heures suivant la réception de l'avis écrit contenant les sujets que l'une ou l'autre des parties veut discuter.

9.04

L'Employeur ou le Syndicat peut inviter à une réunion du Comité Conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilitée à conseiller l'une ou l'autre des parties. L'Employeur et le Syndicat en sont avisés par écrit à l'avance.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Avant d'imposer une sanction disciplinaire à un employé, l'Employeur doit lui signifier un préavis de 48 heures et lui permettre de formuler des représentations sur les faits qui donnent lieu à cette sanction. A cette réunion, un employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 10.02 Tout employé qui est l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'une réprimande ou de toute autre sanction disciplinaire, doit être informé par écrit des raisons qui ont motivé cette sanction. Le Syndicat doit être informé par écrit qu'un tel avis a été transmis à l'employé.
- 10.03 Ces écrits ne peuvent être invoqués, s'ils remontent à plus de 12 mois.
- 10.04 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier.
- 10.05 A la demande de l'employé qui quitte son emploi, l'Employeur lui remet un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, sa rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

10.06

A la demande de l'employé, l'Employeur peut également lui remettre une appréciation portant sur la qualité de son travail ainsi que sur sa conduite.

ARTICLE 11

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Un grief peut être logé par un employé, un groupe d'employés ou par le Syndicat.
- 11.02 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application et à la violation de la présente convention; est également un grief toute mésentente qui concerne les conditions de travail et d'emploi et le bien-être des employés.
- 11.03 Un grief est soumis par écrit à la Direction dans les trente (30) jours des faits qui y donnent lieu ou du moment où le ou les employés ou le syndicat ont raisonnablement pu en prendre connaissance.
- 11.04 Sans préjudice aux droits reconnus à l'Employeur et au Syndicat par la présente convention, les circonstances, les décisions ou les faits qui ont donné naissance à un grief ne sont pas changés, suspendus ou annulés pendant la formulation et la procédure du règlement dudit grief, à moins qu'il n'y ait entente entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat. L'entente définitive entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat ou la décision rendue par un arbitre lors d'un arbitrage, peut seule, s'il y a lieu modifier, changer ou annuler lesdites circonstances, faits ou décisions.

(11.04) Toutefois, dans le cas de mesures disciplinaires, de grief relatif à une mutation de région comportant le déménagement de l'employé, il est convenu que toutes les conditions existantes préalablement à de telles mesures restent en vigueur tant et aussi longtemps qu'un arbitre n'a pas décidé du contraire.

Cependant, cet alinéa ne s'applique pas dans le cas de vols, assauts ou dommages à la propriété.

11.05 La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif. Le grief doit énoncer clairement la matière dont il s'agit. Cependant, une erreur technique dans la formulation des articles s'y rapportant n'en entraîne pas la nullité.

11.06 La Direction doit répondre, par écrit, dans les 7 jours de la réception du grief. Dans tous les cas l'Employeur transmet une copie de la réponse au Syndicat.

11.07 A la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employé concerné par un grief peut être entendu au Comité Conjoint.

11.08 Si la réponse de la Direction n'est pas acceptée au cours d'un Comité Conjoint tenu dans les 7 jours suivant cette réponse, le grief est soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

11.09 Un grief est entendu par un arbitre désigné par les parties ou à défaut d'entente, par un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre sur demande écrite par l'une ou l'autre des parties, dont copie est transmise à l'autre partie.

11.10 La décision de l'arbitre doit normalement être rendue dans les 30 jours de l'audition. Elle est finale sans appel et elle lie les parties. Elle doit être exécutoire dans les 14 jours ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence si tel est le cas.

La décision de l'arbitre est alors rétroactive à la date du prononcé de la sentence. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement.

11.11

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à convoquer les parties et à décider des griefs qui lui sont soumis, selon l'esprit et la lettre de la présente convention. Il ne peut cependant modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire ni y suppléer. Cependant, dans tous les cas de congédiement et de suspension, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de l'Employeur, de la renverser ou d'y substituer la mesure disciplinaire qu'il juge appropriée ainsi que le pouvoir d'ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices monétaires perdus par l'employé.

11.12

Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont partagés à parts égales par les parties.

11.13

Tout règlement intervenu, au cours de la procédure de griefs, avant l'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le ou les employés impliqués ainsi que les parties en cause.

ARTICLE 12

DUREE DE LA CONVENTION

- 12.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature et elle se termine le 31 décembre 1983.
- 12.02 Il n'y a aucune rétroactivité aux bénéfices et avantages prévus à la convention, sauf quant aux taux de salaires prévus aux clauses 8.03 et 8.04. Des montants ainsi obtenus sont soustraites les avances versées en vertu de l'annexe "B" de l'entente du 26 décembre 1979.
- 12.03 L'avis de dénonciation de la convention doit être donné par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 12.04 A son expiration, la convention demeure en vigueur pendant que les parties discutent de son renouvellement, suivant les dispositions du Code du Travail.
- 12.05 Pendant la convention, la grève et le lock-out sont interdits.
- 12.06 L'Employeur ne prend aucune mesure disciplinaire ni procédure légale contre le Syndicat, un employé ou un groupe d'employés en raison de leur refus de traverser une ligne de piquetage établie par un groupe de salariés du Soleil, suite à une grève ou un lock-out légal des salariés de l'Employeur.

12.07

Les définitions des termes font partie
intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Québec, ce 15^{ème} jour de 01/08^{ème} 1981.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU PERSONNEL
DE SOUTIEN DE LA REDACTION
DU SOLEIL (C.S.N.)

André Paradis

Claude Gagnon

Jean-Luc Bilard

LE SOLEIL LIMITEE

Jean-Luc Bilard

Claude Gagnon

Jean-Luc Bilard