

合約重點

1. 工資

在 2012 年 6 月 16 日：

「2012 年」薪級表從 6 月 16 日開始生效，每個工作分類都設有一個薪級表，從「起薪點」開始，然後是「1 年後」、「2 年後」、「3 年後」、「4 年後」和「5 年後」。

進入「2012 年」薪級表的那一級，視乎你在目前職位服務的時間，但是無論如何，在 6 月 15 日每個僱員的工資最少增加 4%。這最少 4% 的加薪，令一些僱員的工資，可能高於「5 年後」的工資，甚或是在薪級表內現有兩級工資之間。其他每個僱員的工資應該在合適的薪級，視乎服務的時間。

從 2011 年 12 月 5 日至 2012 年 6 月 15 日每個僱員的追補薪金，是這段時間內你所賺取的 5.41%

如果你認為仲裁員頒令的薪級表，未能給予你在目前職位所有服務時間適當的計算，因此令你進入薪級表時薪級太低，你可透過工會的幫助進行申訴。如果薪級表將你歸入錯誤的工作分類，你也可就此作出申訴。

仍有若干工作分類存在爭議，因為工會並不同意，它們應該分為不同的分類而存在，另一個仲裁將會就這些爭議作出決定。受影響的包括經濟編輯、香港編輯、中國新聞主管、社區版記者、周刊組記者、周刊組美術編輯、多媒體記者、地產金頁記者、高級排版員和高級美術設計師。

在 2012 年 6 月 16 日以後：

在合約的首 12 個月內，當你到達目前職位的受聘周年日時，你可以在「2012 年」薪級表內進升一級，除非你的工資已經高於你在薪級表內正確薪級的工資。

在 2013 年 6 月 1 日，所有薪級表的工資將會進行一般性加薪 1.5% 至 3%，視乎之前 12 個月的通脹率。這是「2013 年」薪級表的工資。

如果到時你在 2012 年的工資，仍然高於「2013 年」的「5 年後」工資，你的一般性加薪不會按你的工資以百分率增加，你只會收到每季發放的現金。

合約在 2014 年 6 月 3 日屆滿，必須重新談判。

2. 工時及超時工作

全職僱員現在每周工作 44 個小時，會減少至 5 天工作共 40 小時，從 2012 年 6 月 18 日(星期一)起生效。機房員工會繼續在兩周內工作 6 天和 4 天。

每周工作超過 40 小時，所有工時可獲 1.5 倍的超時工資。

超時工作你可以選擇現金(1.5 倍)或有薪補假 (1 對 1 計算)。

所有「完工便下班」的安排得到保證。

3. 年假及有薪假期

2013 年 6 月 1 日以後，你下一個年假周年出現時，你開始享有 3 個星期年假(如果服務 5 年)，或 4 個星期 (如果服務 10 年)。

(所以例如一個僱員在 3 月 1 日受聘，但今天服務年資多過 5 年，將從 2014 年 3 月 1 日開始享有改善的年假。

或是一個僱員在 7 月 1 日受聘，但今天服務年資多過 5 年，將從 2013 年 7 月 1 日開始享有改善的年假。)

全職僱員享有兩天新設的有薪假期：農曆新年和從 2013 年夏天起 8 月的公民日假期。

兼職員工工時超出 10,000(5 年)領取 6%年假金，即時生效。否則兼職員工繼續領取 4%年假金和假期金，並按照《就業標準法》計算。

當你在有薪假期工作，你可享有正常工資或時薪，**再加上**你有權選擇 1.5 倍工資**或**額外一天有薪休假。不能再由僱主選擇現金或休假，這是你的選擇。

直系家人過身，現在可享有最多 5 天有薪喪假，不止是 3 天。(參考 806 條)

無薪休假現在有一個公平程序(參考 801 條)。

4. 福利

集團福利即時不會改變，仲裁員裁定，如果僱主在 2011 年 8 改變福利計劃而違法，僱主需要恢復那些福利。這個問題會由安省勞工委員會決定。

病假安排繼續，與以前沒有分別。多於兩個工作天的病假，你必須帶回醫生紙。

5. 佣金和帳戶

外勤營業員有一個全新制度。

客戶經理的底薪大增至每月 1,911 元，客戶主任則增至 1,865 元，佣金是收入的 10%(廣告代理的客戶是 5%)。基本每月限額低於僱主過去提議的限額。

客戶服務主任有更好的獎金計劃。

不能以任意或立心不良的方式取走客戶。

6. 工作保障

這是裁員的程序：

- 某个工作分類的裁員通知，會按照逆向年資發出。通知時間的長短，視乎裁員時間的長度，以及該僱員的年資，由 1 周以至 8 周的通知期(708 條)。
- 工會主席、副主席和秘書將被認定，在他們的工作分類中有最高的年資，不論他們真正的服務時間有多少(709 條)。
- 一名年資更高的僱員，可自願取代不自願被裁退的員工，並可享有遣散費。但僱主不一定要接受那個自願被裁的員工(708b 條)。
- 一個被指定裁退的僱員，可以利用他的年資，「取代」在另一個工作分類中年資更淺的僱員(710 條)。
- 一個被裁退的僱員仍然保留在「召回清單」內 12 個月，以備萬一他之前的工作分類，有一個職位空缺出現(716 條)。

正常情況下僱員負責的工作，經理不能做，除非那並不是經常或為了一個特別原因(404 條)。

沒有禁止外判工作 (405 條)。

遣散費大幅改善(2101 條)，一個被裁退的僱員可以獲發遣散費，每服務 1 年可獲發 2 周工資，最多 26 周工資。

7. 兼職問題

任何人每周工作最多 32 小時(4 天)便是兼職員工，如果一個兼職員工持續工作超過 32 小時，他可以轉為全職員工。現時在製作部和編輯部一些每周工作超過 32 小時的兼職員工，會立即轉為全職員工。

不能編排兼職員工少於 3 小時的更次，分配更次、減少更次、減少工時，必須公平和不偏不倚。

所有「完工便下班」的安排得到保證。

兼職員工暫時做全職工作的機會，必須以公平和不偏不倚的方式分派。

如上在年假所述，服務了 10,000 個工時的兼職員工，年假金從 4%增至 6%。

8. 尊重和尊嚴

只能因為「合理的理由」，你才會被紀律處分或解僱(401b 條)。《安省人權法》任何時間都有效(1303 條)，一個僱員不能因為參加工會或不參加工會受到歧視(1301 條)。

你有權檢查你的個人檔案，並可將檔案內大部分文件複製副本(1004 條)。

管理層有權管理，但這些權利必定不能違反合約，且無論如何必須「公正和合理」(401 條)。

9. 健康及安全

健康及安全委員會由 3 個工會代表，以及 3 個管理層代表組成(1204 條)。

安全鞋津貼從 60 元增加至 110 元，1 年後增至 115 元 (1203 條)。

10. 工會代表

就所有就業有關的事宜，工會獲承認為職員的談判員和代表(101 條)。

工會可以揀選最多 7 個管事，你可以在工作期間，使用合理長度的時間，諮詢一個管事，有關你在這份集體合約下的權利(301, 302 條)

如果你被紀律處分，在紀律處分會議時，你有權獲得工會代表(1005 條)。

在工作場所，工會將會獲得一塊告示板，只有工會授權的通告才能張貼，也不能容許貶低性的言論(306 條)。

所有新僱員必須簽署工會卡，任何人簽署了工會卡，必須維持他們的工會會員資格(205，206 條)。

11. 工會會費

工會會費將會從薪金中扣除，所有收入都要繳交會費，包括超時工資和佣金。這個安排適用於所有僱員，不論他們是否已經簽署工會卡。工會會費是總收入的 1.52%(201，203 條)。

每個僱員的薪金，每小時將會扣除 1 仙，捐給人道博愛基金(207 條)。不願捐錢給人道博愛基金的人，必須在這個會議的 30 天內，發電由至 hlaw@cep.ca 通知工會。

12. 申訴程序

所有人都可引用一個申訴程序，由一個管事作為工會代表。

當你知或應該知道，作出投訴的原因後，必須在 10 天內開始申訴，這個時間限制是強制遵守的。可用口頭方式，向你的上司作出這個投訴，可以由一個管事陪同，也可以毋需管事。申訴程序的下一步是書面申訴，要有一個管事幫助(602 條)。

未能遵守這些時間限制作出投訴，可導致失去投訴的資格(605 條)。

與就業有關、但不屬投訴的憂慮，可以向一個工會-管理層委員會提出(307 條)。

13. 工作機會

永久工作機會和升職，必須在告示板張貼最少 1 周(1501 條)。每個人都可以申請，那個職位必須由最佳的候選人填補，如果兩個候選人的優點相對均等，職位由年資更高的僱員填補(1502 條)。

14. 開支

汽油費的哩程開支，繼續是每公升 50 仙(2002 條)。手機將會繼續提供(2004 條)，在工作場所的泊車特權也繼續(2005 條)。

膳食津貼政策繼續，管理層提議取消，但被拒絕。不過如果僱員工作未超越晚上 8 時，現在卻領取膳食津貼，這些僱員在 2013 年 6 月，將會失去津貼(2006 條)。

15. 記者問題

以署名刊登你的故事或相片，我們未能取得這個權利。不過你有權拒絕用你的署名刊登。