

캐나다 커뮤니케이션,
에너지 및 제지근로자 노동조합
지부 2000

및

창스 커뮤니케이션스 간
(한국일보)

단체협약

목차

전문	3
제 1 조 - 기간 및 갱신	3
제 2 조 - 적용 대상 및 관할 범위	4
제 3 조 - 유니언 슝	4
제 4 조 - 경영권	5
제 5 조 - 노사협의위원회	5
제 6 조 - 고충 처리 절차	5
제 7 조 - 직종/고용 보장	6
제 8 조 - 고용, 전직, 승진, 훈련 및 교육	8
제 9 조 - 근로시간 및 연장근로	9
제 10 조 - 임금 및 경비	9
제 11 조 - 일반 임금 규정	10
제 12 조 - 종업원의 정의	10
제 13 조 - 결근휴가	11
제 14 조 - 연차휴가	12
제 15 조 - 법정 휴일	12
제 16 조 - 편집권 보전	12
제 17 조 - 보건 및 안전	13
제 18 조 - 기타 조항	13
제 19 조 - 인도주의 기금	13

전문

창스 커뮤니케이션스
(한국일보, 밴쿠버)

및

캐나다 커뮤니케이션, 에너지 및 제지근로자 노동조합 지부 2000 간



단체협약

본 단체협약은 제 1 당사자 측인 “창스 커뮤니케이션스사”[CHANGS COMMUNICATIONS INC, 이하 “한국일보”(Korea Times) 또는 “고용주”라 칭함]와 제 2 당사자 측인 “캐나다 커뮤니케이션, 에너지 및 제지근로자 노동조합 지부 2000”[COMMUNICATIONS, ENERGY and PAPERWORKERS UNION OF CANADA, LOCAL 2000, 이하 “노조”(Union)라 칭함]의 대표자 간에 2007년 9월 1일부로 작성 및 체결되었다.

본 협약의 목적은 다음을 위하여 고용주와 종업원 간에 조화롭고 상호 이익이 되는 관계를 유지하기 위함이다.

- a) 고용 조건 기술.
- b) 종업원의 안전과 복지를 가능한 한 최대로 확보
- c) 사업장에서 발생하는 문제의 협력적인 해결 촉진, 작업 관련 기능의 지속적인 개발 및 번영하고 성장하려는 조직의 노력에 대한 상호 동참 의지 증진 및 강화.

제 1 조 - 기간 및 갱신

3년 협약.

본 협약은 2007년 9월 1일 이후부터 2010년 8월 31일까지 전체 36개월간 및 그 후 주정부의 해당 노동법규에 따라 어느 당사자에 의해서든 해지될 때까지 완전한 효력을 지닌다.

본 협약의 어느 당사자든 본 협약의 개정 또는 본 협약의 만료일에 이를 대체할 새 협약을 제안하고자 하는 경우, 그러한 의사를 주정부의 해당 노동법규에 따라 타방 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

본 협약의 만료 전까지 아무런 단체협약도 체결되지 않는 경우, 본 단체협약은 노조가 합법적인 파업에 들어가거나 고용주가 합법적으로 직장을 폐쇄하는 시점까지 또는 양당사자가 새 단체협약을 체결하는 시점까지 완전한 효력을 지니는 것으로 간주된다.

제 2 조 - 적용 대상 및 관할 범위

1. 본 협약의 적용 대상은 종업원이다.
2. 교섭단위(bargaining unit) 근로는 한국일보 종업원들이 현재 수행하는 근로의 일종이다.
3. 장비의 설치 또는 한국일보 종업원들이 이전에 수행하였거나 현재 수행하고 있는 근로를 대신하는 새로운 프로세스의 채택에서 비롯되는 신규 또는 추가 근로는 교섭단위 근로로 인정된다.

제 3 조 - 유니언 쉐

1. 한국일보는 노조를 본 협약의 적용 대상인 종업원들을 대신하는 유일한 단체교섭 기관으로 인정하며, 노조 또는 노조 위원회와 협상하기로 이에 동의하고 합의한다. 노조와 고용주는 각자 대표자를 지명하여 본 협약의 적용에서 기인하는 제반 사항 또는 종업원과 고용주의 관계에 영향을 주는 제반 사항을 다루어야 한다.
2. 한국일보는 고용조건외 하나로 모든 신입 종업원이 CEP 지부 2000 의 조합원이 되어 자격을 유지하여야 함을 합의한다. 현재 노조 조합원인 현 종업원 모두는 조합원 자격을 유지한다.
3. 한국일보는 월 조합비와 관련하여 노조가 요구하는 금액을 종업원이 받을 임금에서 매월 공제하기로 합의하며, 그러한 조합비를 늦어도 익월 10 일까지 노조 회계 담당에게 송금하기로 합의한다.
4. 모든 종업원은 한국일보의 조합비 공제를 승인하는 뜻으로 노조가 제공하는 해당 양식에 서명하여야 한다.
5. 한국일보는 각 종업원에 대하여 다음 정보를 수록한 목록을 노조에 제공하여야 한다.

이름, 주소, 전화번호, 성별, 임금, 사회보험번호, 생년월일, 고용일, 직종, 초봉 및

종업원별 임금 인상액, 개별 금액, 그로 인한 새 임금 및 발효일

그리고 사직, 퇴직 및 기타 위에 열거된 데이터상의 변경사항.

제 4 조 - 경영권

노조는 본 협약에 명시적으로 수정된 경우를 제외하고 고용주가 사업을 경영하는 것은 고용주의 배타적인 권리임을 동의하고 확인한다. 단, 본 협약의 규정이 제한하는 경우는 예외이다.

회사는 그 권리를 행사함에 있어 공정하고 타당한 방식으로 행사하기로 합의한다.

제 5 조 - 노사협의위원회

1. 화목한 사업장을 보장하기 위하여 또한 사업장 내 우려사항과 관련하여 개방된 의사소통을 보장하고 근로생활의 질을 개선하기 위한 건의를 촉진하려는 지속적인 노력으로, 노사협의위원회(Joint Consultation Committee)를 설립한다. 이 절차는 신뢰와 상호 존중을 전제로 확립되며 건설적인 문제해결에 사용된다.
2. 노사협의위원회는 노조와 고용주 측에서 각각 2인의 대표자로 구성되어야 하며, 양당사자가 달리 합의하지 않는 한 2개월마다 근무일 중 회동한다.
3. 위원회는 회의를 통하여
 - a) 사업장 문제의 협력적인 해결을 증진한다
 - b) 경제 변화에 대응하고 적응한다
 - c) 사업장의 생산성을 향상시킨다
 - d) 어느 당사자에 게든 우려되는 기타 사항을 다룬다.

제 6 조 - 고충 처리 절차

1. 본 협약의 해석 또는 적용과 관련한 모든 분쟁은 본 고충 처리 절차에 따라 처리되어야 한다.
2. 고충은 다음 방식으로 처리되어야 한다.
 - 1단계: 직장노조 대표 또는 노조 대표는 해당 사안을 분쟁 또는 이견이 발생한 날로부터 10 근무일 이내에 고용주 측 지정 대표에게 제기하여야 한다.
 - 2단계: 해당 사안이 3 근무일 이내에 만족스럽게 해결되지 않는 경우, 노조는 고충 사항을 고용주의 응답이 전달된 날로부터 추가로 5일 이내에 불만이 제기된 행위 및 협약에서 위반이라고 주장하는 해당 규정을 기술하여 서면으로 제기하여야 한다.
 - 3단계: 고용주 대표(들)와 노조는 회동을 갖고 해당 고충을 논의하여 해결을 시도하여야 한다. 고용주는 서면 응답을 달력으로 10일 이내에 제공한다.

4 단계: 만족스러운 해결이 이루어지지 않는 경우, 어느 일방은 해당 사안을 달력으로 14 일 이내에 타방에게 서면으로 통지하여 단일 중재인에게 회부할 수 있다.

3. 고용주 또는 노조는 2 단계에서 시작하는 정책 고충을 제기할 수도 있다. 이외에도, 정직 또는 해직과 관련한 고충은 2 단계에서 제기할 수 있으며, 이 경우 문제의 징계 처분이 있는 날로부터 늦어도 14 일 이내에 제기하여야 한다.
4. 중재
 - a) 노조와 고용주는 고충 당사자로부터 통지를 받는 대로 중재인 선정에 합의하기 위하여 노력을 기울여야 한다.
 - b) 양당사자가 중재인에 대하여 합의하지 못하는 경우, BC 노동관계법(Labour Relations Code)의 규정에 따라 중재인을 신청하여 임명되도록 한다. 양당사자는 조정/중재 또는 조사 중재 등의 비공식 중재 절차를 더 거치기로 합의할 수도 있다.
 - c) 각 당사자는 중재 수수료와 비용을 절반씩 부담하여야 한다.
5. 본 조항에 기술된 시한은 아주 중요하다. 그러한 시한을 준수하지 못하면 해당 고충은 포기한 것으로 간주된다. 단, 양당사자가 시한 연장에 상호 합의한 경우는 예외이다.
6. 고충 처리 회의는 근무 시간 중 열려야 한다.

제 7 조 - 직종/고용 보장

1. 정당하고 타당한 사유를 제외하고 징계 또는 해고는 없어야 한다. 징계조치는 위반행위에 걸맞아야 하며 점진적 징계 원칙을 따라야 한다.
2. 종업원은 징계가 부과될 수도 있는 회의에 자신의 직장노조 대표를 참석시킬 권리가 있다. 수퍼바이저는 징계를 목적으로 종업원을 면담하려 하는 경우 해당 종업원이 자신의 직장노조 대표에게 연락할 수 있도록 그 면담의 목적을 해당 종업원에게 온갖 노력을 다하여 사전에 통지한다.
3. 징계의 경우, 고용주는 정식 서면 징계서 사본을 해당 종업원에게 제공하고 동일한 사본을 노조에게도 전달한다.
4. 어떠한 징계이든 해당 종업원이 이후 18 개월간 후속 징계를 받지 않았으면 그 기간이 경과한 후 종업원의 인사 기록에서 삭제되어야 한다. 이는 희롱 또는 차별로 인하여 부과된 징계에는 적용되지 않는다.
5. 종업원은 자신의 인사 기록 열람을 요청할 수 있다. 요청 시, 해당 종업원 및/또는 노조 지명인은 해당인의 기록에 있는 모든 자료의 사본을 제공받는다. 해당 종업원은 수록 내용 중 무엇이든 불리하다고 간주되는 기록에 대하여 대응하는 기록을 남길 권리를 가진다.
6. 중대 비행의 경우, 종업원을 정직 또는 해직하기 전, 노조에 통지하여야 한다.

7. 노조 조합원이라는 이유로 또는 노조 활동을 한다는 이유로 차별을 하거나 해직 또는 정리해고 등의 징계를 가하는 일은 없어야 한다. 노조 운영에 대한 고용주의 간섭 또는 간섭 시도는 없다.
8. 선임서열(seniority)은 고용주가 종업원을 고용한 날로부터 계산된다. 다음 중 어느 이유로 결근하여도 선임서열의 계속성은 중단되지 않는다.
 - a) 연차휴가, 휴일
 - b) 본 협약 및 고용기준법(Employment Standards Act)에 규정된 휴가
 - c) 질병 또는 사고를 이유로 하는 휴가
 - d) 근무 중 사고로 인한 결근
 - e) 직장복귀 대기자 명부에 올라 대기한 시간
 - f) 출산/육아 휴가
9. 정리해고는 각 직종에서 선임서열의 역순으로 이루어진다. 직종은 다음과 같다.
 - 디자인/조판
 - 영업/광고
 - 총무
 - 편집/보도
 - 배달
10. 정리해고의 경우 고용주는 노조와 해당 종업원(들)에게 최소한 2주 전에 통지한다. 노조는 정리해고에 대하여 근무시간 단축 또는 업무 분담 옵션 등 다른 옵션을 제안할 수 있으며 회사는 이를 고려하여야 한다.
11. 정리해고되는 종업원은 직장복귀 대기자 명부에 오른다. 정리해고 종업원은 1년간 직장복귀 대기자 명부에 오르며, 이 기간이 지나면 해당 정리해고는 영구적인 것으로 간주된다. 종업원은 정리해고 상태에서 선임서열에 따라 직장에 복귀한다. 직장복귀 대기자 명부에 있는 종업원들이 이전 직종에서 직무를 부여받아야 비로소 새 종업원이 고용된다. 정리해고 종업원은 최신 연락처 정보를 고용주에게 제공할 책임이 있다.
12. 직장 복귀하는 종업원은 달력으로 5일 이내에 출근하여야 하며 그렇지 않으면 사직한 것으로 간주된다.
13. 발행 중단에 의한 해직의 경우 노조와 모든 종업원은 2개월 전에 사전 통지를 받아야 한다.
14. 발행 중단에 의하여 해직되는 종업원은 매 6개월의 현업에 대하여 1주급에 해당하는 퇴직금을 최대 10주급까지 받는다.

제 8 조 - 고용, 전직, 승진, 훈련 및 교육

1. 한국일보는 노조 관할 부문 내의 모든 결원을 결원이 발생하는 시점에 노조에게 서면으로 통지하여야 하며, 그러한 통지는 노조 사무실로 직접 이루어져야 한다.
2. 고용주와 노조는 안전하고 희롱이 없는 근무 환경을 제공하기 위하여 함께 노력하기로 다짐한다. 채용, 전직, 승진 또는 훈련과 관련한 제반 사항에서, 또는 이와는 달리 인종, 피부색, 조상, 출신지, 결혼 여부, 가족 상황, 신체장애, 정신장애, 나이, 성별, 성적 취향 혹은 인권법(Human Rights Code)에 의한 기타 근거를 이유로 하는 차별 또는 희롱은 없어야 한다.
3. 한국일보는 노조 관할 조합원의 승진 원칙을 인정하고 실제 이행하기로 합의한다. 모든 결원 공고는 이용 가능한 모든 게시판에 게시되어야 하며, 그러한 결원 모집에 응하고자 하는 종업원은 해당 공고가 게시된 날로부터 1주일 이내에 서면 신청서를 제출하여야 한다. 승진 또는 총원 후보자는 기능, 능력, 경험, 자격 등을 기준으로 선정된다. 이러한 기준에 비추어 후보자들이 비교적 동등한 경우, 최선임 종업원이 선정된다.
4. 종업원은 승진 또는 전직을 거부한다는 이유로 징계받지 않아야 한다.
5. 새 직위로 승진 또는 전직하는 종업원은 최장 90 일까지 수습기간을 거쳐야 한다. 새로운 직무 수행에 요구되는 능력을 보이지 못하는 종업원은 선임서열 및 관련 혜택을 상실하지 않고 이전 직위로 복귀한다.
6. 고용주는 일자리를 신설하거나 기존 일자리의 직무 또는 기능을 실질적으로 변경하는 경우 해당 직의 급여를 정하고 이를 노조에 통지하여야 한다. 노조는 해당 급여에 반대 시 30 일 이내에 반대 의사를 표명하여야 한다. 노조가 반대하는 경우, 양당사자는 회동을 갖고 해당 사안을 논의하여야 한다. 합의에 실패하는 경우, 해당 사안을 중재에 회부하여야 한다.
7. 신입 종업원은 90 일의 견습기간을 거치는 것으로 간주된다. 신입 종업원은 견습기간 중 본 협약의 혜택을 받는다. 단, 고용주가 생각하기에 신입 종업원이 계속 고용에 부적합한 경우에는 고용을 해지할 수도 있다.
8. 고용주가 종업원에게 직무 관련 훈련에 참여하도록 요구하는 경우, 고용주는 훈련비 전액을 지급한다. 훈련이 정규 근무시간 중 이루어질 수 없을 때, 해당 종업원은 관련 적정 요율로 보상받는다.

제 9 조 - 근로시간 및 연장근로

1. 상근 주당 근로시간은 1 주일에 5 일, 40 시간으로 구성된다. 종업원은 2 일 연속 휴무한다. 일당 근로시간은 8 시간이다.
2. 고용주는 당일 8 시간 초과 근로에 대하여 종업원 정규급의 1.5 배를 지급하고, 11 시간 초과 근로에 대하여는 정규급의 2 배를 지급한다.
3. 종업원은 연장근로에 상응하는 시간을 휴무하기로 선택할 수 있다. 연장근로 상응 시간은 연장근로에 대한 효율과 동일한 기준으로 계산된다.
4. 요일 및 시간에 따른 근무 시간표는 1 주 전에 게시된다.

제 10 조 - 임금 및 경비

편집/ 보도	2007년 9월 1일 월 \$2,000.00 시간당 \$11.54	2008년 9월 1일 월 \$2,080.00 시간당 \$12.00	2009년 9월 1일 월 \$2,163.00 시간당 \$12.48
총무/ 경리	2007년 9월 1일 월 \$2,000.00 시간당 \$11.54	2008년 9월 1일 월 \$2,080.00 시간당 \$12.00	2009년 9월 1일 월 \$2,163.00 시간당 \$12.48
광고/ 영업	2007년 9월 1일 월 \$2,000.00 시간당 \$11.54	2008년 9월 1일 월 \$2,080.00 시간당 \$12.00	2009년 9월 1일 월 \$2,163.00 시간당 \$12.48
디자인/조판	2007년 9월 1일 월 \$2,000.00 시간당 \$11.54	2008년 9월 1일 월 \$2,080.00 시간당 \$12.00	2009년 9월 1일 월 \$2,163.00 시간당 \$12.48

배달 교섭 예정

- 시간당 \$11.54 은 1 년간 주당 평균 40 시간을 기준으로 한 것이다
- 시간당 \$12.00 은 1 년간 주당 평균 40 시간을 기준으로 한 것이다
- 시간당 \$12.48 은 1 년간 주당 평균 40 시간을 기준으로 한 것이다
- 임금이 2007년 9월 1 일부 게시 임금을 상회하는 현재의 모든 종업원은 본 협약의 제 2 년차 및 3 년차에 월당 일률 인상액을 받는다. 예: 2008년 9월 1 일부 월당 \$80.00 및 2009년 9월 1 일부 월당 \$83.00.

시간제 종업원은 해당 직종에 대한 시간당 임금에 해당하는 효율을 받는다.
모든 신입 종업원은 달력으로 90 일을 넘지 않는 견습기간을 거친다.

견습 종업원은 해당 직종에 대한 시간당 임금 요율의 80%를 받는다. 90 일 후 견습 종업원은 해당 직종에 대한 시간당 임금 요율의 100%를 받는다.
본 계약의 어느 조항도 고용주가 임금을 상기 협상요율 이상으로 지급하는 것을 금하지 않는다.

자동차 수당

- 광고 영업부는 직무 수행에 개인 차량을 사용하는 경우 월\$400.00.

주행거리 수당

- 다른 모든 부서원은 직무 수행에 개인 차량을 사용하는 경우 km 당 30 센트.

제 11 조 - 일반 임금 규정

1. 임금 지급은 월급으로 한다.
2. 경비 지급은 월급으로 한다.
3. 고용주는 종업원이 고용주를 대신하여 부담한 모든 경비를 해당 종업원에게 변제하여야 하며, 그러한 경비는 회사가 승인한 것으로 증빙서류가 첨부되어야 한다.

제 12 조 - 종업원의 정의

1. 상근(full time) 종업원: 본 협약에서 규정된 정규 주당 근로시간을 정기적으로 일하도록 되어 있는 종업원.
2. 시간제(part time) 종업원: 본 협약에서 규정된 정규 주당 근로시간의 80% 미만을 일하도록 되어 있는 종업원.
3. 30 일 이상 고용된 시간제 및 임시직(casual) 종업원은 다음을 기준으로 법정휴일 수당을 받는다.
 - 법정휴일 전 30 일 중 최소한 15 일을 비정규 시간으로 근무한 종업원은 해당 휴일에 대하여 일평균 임금을 받을 자격이 있다. 일평균 임금을 계산하려면 30 일간의 총 근로 임금(연장근로 제외)을 근로 일수로 나눈다.
 - 법정휴일 전 30 일 중 15 일 미만을 근무한 종업원은 일할 계산한 휴일수당을 받을 자격이 있다. 일할 계산한 휴일수당은 30 일간의 총 근로 임금(연장근로 제외)을 15 로 나뉘 계산한다.

제 13 조 - 결근휴가

1. 고용주는 본 협약에 특정하게 기술된 결근휴가(leave of absence) 이외에 개인 사유로 인한 타당한 결근휴가를 무급으로 부여할 재량을 지닌다. 그러한 휴가는 부당하게 거부되어서는 안 된다.
2. 고용주는 CEP 또는 CEP 연대 단체의 회의나 집회에 참석하는 노조 대표에게 무급 휴무 시간을 부여한다. 노조 간부는 정기적으로 예정된 간부 회의 및 조합원 회의에 무급으로 참석할 자격이 있다. 그러한 휴가는 신문 발행을 부당하게 방해하는 것이 아니어야 함을 합의한다.
3. 직계가족이 사망한 종업원의 경우 최장 3 일간의 유급 휴가가 주어진다. 종업원이 장례를 주선하고 동 장례식에 참석할 목적으로 한국에 다녀와야 하는 경우, 해당 종업원은 필요한 추가 휴가를 무급으로 최장 5 일간 받는다.

직계가족은 배우자, 사실혼 배우자, 동성 파트너, 자녀, 형제, 손자, 손녀, 부모, 장인, 장모, 시부모, 처남, 매부, 동서, 시숙, 시동생, 형수, 제수, 시누이, 올케, 처형, 처제 및 조부모로 정의된다.

4. 출산 및 육아 휴가는 고용기준법에 따라 주어진다.
5. 가족책임휴가(Family Responsibility Leave) - 1 년에 최장 5 일간 무급휴가로 주어진다.
6. 본 조항에 의한 모든 휴가는 휴가 개시일, 종료일, 사유 등을 명시하여 반드시 서면으로 신청하고 부여하여야 한다. 결근휴가는 부여되는 목적을 위해서만 사용될 수 있다. 가족 비상사태 및 유족 휴가의 경우, 서면 통지를 가능한 한 조속히 제출한다.

제 14 조 - 연차휴가

1. 종업원은 다음과 같이 연차 유급휴가를 받을 자격이 있다.
 - 고용 1년 후 2주간
 - 고용 연속 4년 후 3주간
 - 고용 연속 10년 후 4주간
2. 휴가수당은 해당 종업원의 전년도 총소득 또는 현재 월 임금 중 더 높은 금액의 각각 4%, 6% 및 8%이다.
3. 휴가수당은 종업원이 요청하는 경우 해당 종업원의 휴가 시작일로부터 최소한 7일 전에 해당 종업원에게 지급한다.

제 15 조 - 법정 휴일

1. 다음 법정휴일은 모든 종업원에게 유급으로 주어진다.
1월 1일, 성금요일, 빅토리아 데이, 캐나다 데이, BC 데이, 노동절, 추수감사절, 현충일, 성탄절, 복싱 데이 및 연방정부와 주정부가 새로 공포하는 날들.
2. 법정휴일에 근무하여야 하는 종업원은 최장 11 시간까지 근무한 시간에 대하여 정규 임금의 1.5 배를 받으며, 11 시간 이상 근무한 시간에 대하여는 정규 임금의 2 배를 받는다. 이외에도, 해당 종업원은 종업원과 회사 간에 상호 합의한 시점에 대신 또 하루의 유급 휴일을 받는다.

제 16 조 - 편집권 보전

1. 기사 작성자의 이름을 기재하는 바이라인(byline)은 해당 종업원의 항의에 반하여 이용되지 않아야 한다. 기사의 원작성자를 정확하게 반영하지 않는 바이라인은 사용되지 않는다.
2. 제출된 기사의 의미를 실질적으로 변개하는 사실 변경은 발행 전 해당 기자의 확인을 거쳐야 한다. 발행 전 기자와 접촉이 되지 않는 경우, 바이라인은 제거되어야 한다.
3. 인쇄된 기사의 정확성에 의문이 발생하는 경우, 관련 기자에게 사전 통지하지 않고 정정 또는 철회 기사를 인쇄하여서는 안 된다.
4. 종업원은 용인 가능한 관행 또는 윤리적인 관행의 타협이라고 느낄 수 있는 사항에 대한 우려를 징계 또는 보복을 받을 두려움 없이 발행인 및/또는 수퍼바이저에게 표명할 권리가 있다.

제 17 조 - 보건 및 안전

1. 고용주는 안전하며 부상 예방에 필요한 사업장 장비, 근무 방법 및 도구를 제공하고 유지한다.
2. 근로 관행은 근로자배상위원회(Workers Compensation Board)의 규칙에 따른다.
3. 고용주는 사무실들을 항상 청결하고, 위생적이며, 환기가 충분히 이루어지고, 난방이 적절하게 되며, 조명이 잘 된 상태로 유지하기로 합의한다.
4. 노사보건안전위원회(Joint Health and Safety Committee)는 노조와 고용주 대표자들의 동등한 참여로 설립된다.

제 18 조 - 기타 조항

1. 고용주는 노조가 사용할 게시판을 적절한 위치에 제공하기로 합의한다.
2. 종업원은 합법적인 노동 쟁의선인 피켓라인(picket line)을 통과하도록 요구받지 않는다.

제 19 조 - 인도주의 기금

1. 고용주는 급여에서 CEP 인도주의 기금에 기부하기 위하여 행정적인 수단을 제공하기로 합의한다.

노조 대표 _____ 회사 대표 _____

2007 년 _____ 월 _____ 일

주: 본 단체협약을 한국어로 가능한 한 정확하게 번역하기 위하여 모든 노력을 기울였으나 해석상 이견이 있는 경우에는 영어본이 우선한다.

COLLECTIVE AGREEMENT

between

COMMUNICATIONS, ENERGY AND
PAPERWORKER'S
UNION OF CANADA, LOCAL 2000


and

CHANGS COMMUNICATIONS INC.
(THE KOREA TIMES)

TABLE OF CONTENTS

PREAMBLE	3
ARTICLE 1 - DURATION AND RENEWAL	3
ARTICLE 2 - COVERAGE & JURISDICTION	4
ARTICLE 3 - UNION SHOP	4
ARTICLE 4 - MANAGEMENT RIGHTS	5
ARTICLE 5 - JOINT CONSULTATION COMMITTEE	5
ARTICLE 6 - GRIEVANCE PROCEDURE	5
ARTICLE 7 - CLASSIFICATION/ SECURITY OF EMPLOYMENT	6
ARTICLE 8 - HIRING, TRANSFERS, PROMOTIONS, TRAINING AND EDUCATION.....	8
ARTICLE 9 - HOURS AND OVERTIME	9
ARTICLE 10 - WAGES AND EXPENSES	9
ARTICLE 11 - GENERAL WAGE PROVISIONS	10
ARTICLE 12 - DEFINITION OF EMPLOYEE	10
ARTICLE 13 - LEAVES OF ABSENCE	11
ARTICLE 14 - VACATION	12
ARTICLE 15 - STATUTORY HOLIDAYS	12
ARTICLE 16 - EDITORIAL INTEGRITY	12
ARTICLE 17 - HEALTH AND SAFETY	13
ARTICLE 18 - MISCELLANEOUS	13
ARTICLE 19 - HUMANITY FUND	13

PREAMBLE

COLLECTIVE AGREEMENT
between
CHANGS COMMUNICATIONS INC,
(The Korea Times, Vancouver)
and
COMMUNICATIONS, ENERGY and PAPERWORKERS
UNION OF CANADA, LOCAL 2000


THIS COLLECTIVE AGREEMENT made and entered into this first day of September 1st, 2007, by and between CHANGS COMMUNICATIONS INC party of the first part, and hereinafter referred to as the Korea Times or the Employer, and the COMMUNICATIONS, ENERGY and PAPERWORKERS UNION OF CANADA, LOCAL 2000, by its representatives, party of the second part, and hereinafter referred to as the Union, WITNESSETH:

The purpose of this Agreement is to maintain a harmonious and mutually beneficial relationship between the Employer and the employees in order to:

- a) Set forth the terms and conditions of employment.
- b) Ensure to the utmost extent possible the safety and welfare of the employees
- c) Promote the co-operative resolution of workplace issues, to continue to develop work related skills and to promote and enhance the mutual commitment to the organization's efforts to prosper and grow.

ARTICLE 1 - DURATION AND RENEWAL

3 year agreement.

From and after September 1st, 2007, and for a full term of thirty six (36) months ending August 31st, 2010, this agreement shall remain in full force and effect and thereafter until terminated by either party in accordance with appropriate provincial labour legislation.

If either party hereto wishes to propose an amendment to this Agreement or a new Agreement to take the place of this one upon its expiration date, it shall notify the other party of its wishes in writing in accordance with appropriate provincial labour legislation

If no Collective Agreement is reached prior to the expiration of this contract, this Collective Agreement shall be deemed to remain in full force and effect up to the time the Union goes on legal strike or the Employer legally locks out the employees, or the parties conclude a new Collective Agreement.

ARTICLE 2- COVERAGE & JURISDICTION

1. This Agreement covers employees.
2. Bargaining unit work is the kind of work presently performed by the employees of The Korea Times.
3. New or additional work which results from the installation of equipment or adoption of new processes in substitution for work previously or presently performed by employees of The Korea Times, is recognized as bargaining unit work.

ARTICLE 3 - UNION SHOP

1. The Korea Times recognizes the Union as the sole collective bargaining agency for the employees covered by this Agreement, and hereby consents and agrees to negotiate with the Union or any committee thereof. The Union and the Employer shall designate representatives of their own choosing to take up any matters arising from the application of this Agreement or affecting the relations of the employees and the Employer.
2. The Korea Times agrees that all new employees shall become and remain CEP Local 2000 members as a condition of employment. All present employees who are now members of the Union shall remain members.
3. The Korea Times agrees to deduct each and every month from the wages due the employee the amount as required by the Union with respect to monthly dues and agrees to remit such dues to the Union Treasurer no later than the tenth (10th) day of each month following.
4. All employees shall be required to sign an authorization for dues deduction by The Korea Times on the appropriate form supplied by the Union.
5. The Korea Times shall supply the union with a list containing the following information for each employee:

Name, address, telephone number, gender, wage social insurance number, date of birth, hiring date, job title, starting wage; and

Increases in pay by name of employee, individual amount, resulting new wages and effective date;

and Resignations, retirements, and other revisions in the data listed above.

ARTICLE 4- MANAGEMENT RIGHTS

The Union agrees and affirms that, except as expressly modified by this Agreement, it is the exclusive right of the Employer to manage its business except as limited by the provisions of this agreement

The Company agrees that in exercising its rights, it shall do so in a fair and reasonable manner.

ARTICLE 5 - JOINT CONSULTATION COMMITTEE

1. In order to ensure a harmonious workplace and in an ongoing effort to ensure open communication regarding concerns in the workplace and to foster recommendations for improving the quality of worklife, a Joint Consultation Committee shall be established. This process is established on the premise of trust and mutual respect and is to be used to constructive problem solving.
2. The Joint Committee shall be composed of two (2) representatives from each of the Union and the Employer and will meet every two (2) months, unless otherwise agreed by the parties, during the workday.
3. The Committee will meet to:
 - a) Promote the co-operative resolution of workplace issues;
 - b) Respond and adapt to changes in the economy;
 - c) Promote workplace productivity;
 - d) Address any other matters of concern to either party.

ARTICLE 6 - GRIEVANCE PROCEDURE

1. Any dispute with respect to the interpretation or application of this agreement shall be dealt with in accordance with this grievance procedure.
2. Grievances shall be dealt with in the following manner:

Step 1: The Shop Steward or other Union Representative shall raise the matter with the designated Employer representative within ten working days of the occurrence giving rise to the dispute or disagreement.

Step 2: If the matter is not satisfactorily resolved within three working days, the Union shall file the grievance in writing, setting out the conduct complained of and the provisions of the agreement alleged to be violated, within a further five days of the communication of the Employer's response

Step 3: The Employer representative(s) and the Union shall meet to discuss the grievance and attempt to resolve it. A response in writing will be provided by the Employer within ten calendar days.

Step 4: If no satisfactory resolution is reached, either party may refer the matter to a single arbitrator, by notification to the other party in writing within fourteen calendar days.

3. Either the Employer or the Union may file a policy grievance commencing at Step 2. In addition, grievances relating to suspension or termination may be filed at Step 2, in which case they shall be filed no later than fourteen days following imposition of the discipline in question.
4. Arbitration
 - a) Upon receipt of notification from the grieving party, the Union and the Employer shall endeavor to agree upon the selection of an arbitrator.
 - b) If the parties are unable to agree upon an arbitrator, they will apply to have an arbitrator appointed under the provisions of the BC Labour Relations Code. The parties may agree to more informal arbitration processes such as mediation/arbitration or investigative arbitration.
 - c) Each party shall pay one-half the fees and expenses of the arbitrator.
5. The time limits set out in this Article are of the essence. Failure to observe such time limits shall result in the grievance deemed abandoned, unless the parties have mutually agreed to extension of the time limits.
6. Grievances meetings shall be dealt with during working hours.

ARTICLE 7 - CLASSIFICATION / SECURITY OF EMPLOYMENT

1. There shall be no discipline or dismissal except for just and reasonable cause. Disciplinary measures shall be appropriate to the offence and subject to the principle of progressive discipline.
2. An employee shall have the right to have his/her shop steward present at a meeting at which discipline may be imposed. Where a supervisor is going to interview an employee for disciplinary purposes, the supervisor will make every effort to notify the employee in advance of the purpose of the interview in order that the employee may contact his/her shop steward.
3. In the event of discipline, the Employer will provide the employee with a copy of the written formal discipline and forward copies of the same to the Union.

4. Any discipline shall be removed from the employee's personnel record after eighteen months if the employee has incurred no further discipline during that period. This does not apply to discipline imposed for harassment or discrimination.
5. An employee may request a review of their personnel file. Upon request, the employee and/or the Union designate will be provided with copies of all material in his/her file. The employee will have the right to place in such file a response to anything contained therein which the employee deems to be adverse.
6. In cases of gross misconduct, before taking action to suspend or terminate an employee, the Union shall be notified.
7. There shall be no discrimination or discipline, including termination or layoff, as a result of membership or activity in the Union. There will be no interference or attempt to interfere, by the Employer in the operation of the Union.
8. Seniority is calculated from an employees' date of hire with the Employer. Absence for any of the following reasons shall not interrupt continuity of seniority:
 - a) Vacation, holidays
 - b) Leaves as provided for in this Agreement, and in Employment Standards Act
 - c) Leave by reason of sickness or accident
 - d) Absence due to an accident at work
 - e) Time spent on the recall list
 - f) Maternity/parental leave
9. Layoffs will be made in reverse order of seniority within each classification:
Classifications are:

Design / Composing
Sales/ Advertising
Administration
Editorial / Reporting
Delivery
10. The Employer will provide a minimum of two weeks' notice of layoff to the Union and to the employee(s) concerned. The Union may propose other options to layoff, including such options as reduction of hours or job share and the Company shall consider these.
11. Employees who are laid off will be placed on a recall list. Employees will be placed on a recall list for a period of one year, after which time the layoff will be deemed to be permanent. Employees will be recalled from layoff in accordance with seniority. No new employee will be hired until employees on the recall list have been offered

a position in their former classification. Employees are responsible for providing up to date contact information to the Employer.

12. An employee who is recalled shall report for work within five calendar days, or shall be deemed to have resigned.
13. The Union and all employees shall be notified two months in advance of termination by way of discontinuance of publication.
14. Upon being terminated by way of discontinuance of the publication, an employee shall receive severance pay equal to one week's pay for every six months of active service to a maximum of ten weeks pay.

ARTICLE 8 - HIRING, TRANSFERS, PROMOTIONS, TRAINING AND EDUCATION

1. The Korea Times shall notify the Union in writing of all vacancies within the Union's jurisdiction at the time that they occur and such notification shall be directed to the Union's offices.
2. The Employer and the Union are committed to working together to provide a safe and harassment free work environment. There shall be no discrimination or harassment in any matters of hiring, transferring, promotion or training, or otherwise because of race, color, ancestry, place of origin, marital or family status, physical or mental disability, age, gender, sexual orientation or any other grounds under the Human Rights Code.
3. The Korea Times agrees to recognize and carry out in practice the principle of promotion of staff members under the Union's jurisdiction. Notice of any vacancy shall be posted at all available bulletin boards and employees desiring to fill such vacancies shall submit written applications within one week of such posting. Candidates for a promotion or new vacancy will be selected on the basis of skill, ability, experience and qualifications. Where these are relatively equal, the most senior employee will be selected.
4. No employee shall be penalized for refusing to accept a promotion or transfer.
5. Employees who are promoted or transferred to a new position shall be given a trial period of up to ninety days. If an employee fails to demonstrate the required ability to perform the new job, the employee will return to his/her previous position without loss of seniority and related benefits.
6. Should the employer create a new job or substantially change the duties or functions of an existing job, the Employer shall set the pay rate for the position and notify the Union. The Union shall have thirty (30) days in which to object to the pay

rate. If the Union objects, the parties shall meet to discuss the matter. Failing agreement, the matter shall be referred to arbitration.

7. New employees will be considered probationary for a period of ninety (90) days. Such employees will have the benefits of this Agreement during their probationary period, with the exception that their employment may be terminated if, in the Employer's opinion, they are unsuitable for continued employment.
8. If the Employer requires and employee to attend training sessions which are work related, the Employer will pay the full cost of the training. When training cannot be provided during regular working hours, the employee will be compensated at the appropriate rate applicable.

ARTICLE 9 - HOURS AND OVERTIME

1. The full-time workweek will consist of forty (40) hours, five (5) days per week. Employees will have two consecutive days off. The workday shall be eight (8) hours.
2. The Employer will pay one and a half times an employee's regular salary for work in excess of eight (8) hours in the day and two times the regular salary for work in excess of eleven (11) hours.
3. An employee may elect to take compensatory time off in lieu of overtime. Lieu time for overtime is calculated on the same basis as rates for overtime work.
4. Work schedules of days and hours will be posted one week in advance.

ARTICLE 10 - WAGES AND EXPENSES

Editorial/ Reporter	Sept 1, 2007 \$2000.00 p month \$11.54 per hr	Sept 1, 2008 \$2080.00 p month \$12.00 per hr	Sept 1, 2009 \$2163.00 p month \$12.48 per hr
Administration / Accounting	Sept 1, 2007 \$2000.00 p month \$11.54 per hr	Sept 1, 2008 \$2080.00 p month \$12.00 per hr	Sept 1, 2009 \$2163.00 p month \$12.48 per hr
Advertising / Sales Representative	Sept 1, 2007 \$2000.00 p month \$11.54 per hr	Sept 1, 2008 \$2080.00 p month \$12.00 per hr	Sept 1, 2009 \$2163.00 p month \$12.48 per hr
Design / Composing Department	Sept 1, 2007 \$2000.00 p month \$11.54 per hr	Sept 1, 2008 \$2080.00 p month \$12.00 per hr	Sept 1, 2009 \$2163.00 p month \$12.48 per hr
Delivery	to be negotiated		

- \$11.54 per hour is based on the average of the forty (40) hour week over a one (1) year period
- \$12.00 per hour is based on the average of the forty (40) hour week over a one (1) year period
- \$12.48 per hr is based on the average of the forty (40) hour week over a one (1) year period
- All present employees making above the Sept 1, 2007 posted wage rate will receive the flat rate increase per month in year two (2) and year three (3) of the agreement. E.g. \$80.00 per month Sept 1, 2008 and \$83.00 per month Sept 1, 2009

Part time employees receive the equivalent rates of pay per hour for their classification. All new employees will be on a probationary period not to exceed 90 calendar days. Probationary employees shall receive 80% of the hourly rate of pay for their classification. After 90 days they shall receive 100% of the hourly rate of pay for their classification.

Nothing in this contract shall prevent the Employer from paying above the negotiated wages rates listed.

CAR ALLOWANCE

- \$400.00 per month for Advertising Sales Representatives for the use of personal vehicle in the performance of their duties.

MILEAGE

- 30 cents per km for all others when using personal vehicles in the performance of their duties.

ARTICLE 11 - GENERAL WAGE PROVISIONS

1. Payment of wages shall be made monthly.
2. Payment of expenses shall be made monthly.
3. The Employer shall reimburse the employee for all expenses incurred by the employee on behalf of the Employer where such expenses have been authorized by the Company and claims are supported by substantiating documents.

ARTICLE 12 - DEFINITION OF EMPLOYEE

1. Full time employee: an employee who is regularly scheduled to work the regular workweek provided for in this Agreement
2. Part-time employee: an employee who is scheduled to work less than 80% of the regular workweek provided for in this Agreement.

3. Part-time and casual who have been employed for thirty (30) days or more shall receive statutory holiday pay on the following basis;
 - An employee who has worked irregular hours on at least 15 of the 30 days prior to a statutory holiday is entitled to an average day's pay for the holiday. To calculate an average days pay, divide the total wages earned in the 30 day period (excluding overtime) by the number of days worked.
 - An employee who has worked fewer than 15 of the 30 days prior to a statutory holiday is entitled to pro-rated statutory holiday pay. Pro-rated holiday pay is calculated by dividing the total wages earned in the 30 day period (excluding overtime) by 15.

ARTICLE 13 - LEAVES OF ABSENCE

1. Aside from the leaves of absence specifically described here, the Employer shall have discretion to grant reasonable leave of absence without pay for personal reasons. Such leave shall not be unreasonably denied.
2. Time off without pay shall be granted by the Employer to representatives of the Union to attend meetings, conventions of the CEP or organizations affiliated with the CEP. Executive members of the Union shall be entitled to attend regularly scheduled executive meetings and membership meetings without pay. It is agreed that such leaves of absence shall not unduly interfere with production.
3. Employees will be granted up to three (3) days leave from work with pay in the event of a death in the immediate family. In the event that an employee is required to travel to Korea for the purpose of making funeral arrangements and attending said funeral, the shall receive necessary additional leave without pay up five (5) days.

Immediate family is defined as spouse, common-law spouse, same sex partner, children, siblings, grandchildren, parents, parents-in-law, brothers and sisters-in-law and grandparents.

4. Pregnancy and parental leaves shall be granted in accordance with the Employment Standards Act.
5. Family Responsibility Leave - an employee shall be granted up to five days unpaid leave per year.
6. All leaves of absences under this section must be applied for and granted in writing, setting out the commencement date, termination date and reasons for the leave. Leave of absence can be used only for the purposes for which it was granted.

In cases of family emergency and bereavement leave, written notice will be given as soon as possible

ARTICLE 14 – VACATION

1. Employees will be entitled to the following vacation with pay:

Two (2) weeks after one (1) year of employment.

Three (3) weeks after four (4) consecutive years of employment.

Four (4) weeks after ten (10) consecutive years of employment.

2. Vacation pay scale shall be 4%, 6% and 8% respectively of the employees' gross earnings in the previous year of service or their current monthly rate whatever is the higher.
3. Vacation pay, upon request by an employee will be paid to the employee at Least seven (7) days in advance of beginning of the employee's vacation.

ARTICLE 15 – STATUTORY HOLIDAYS

1. The following statutory holidays will be granted to all employees with full pay: New Years Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, BC Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day, Boxing Day
And, any new days proclaimed by the Federal and or Provincial Governments.
2. If an employee is required to work on a statutory holiday, they will receive one and one-half (1 ½) times their regular wage for the time worked up to eleven hours and double the regular wage for any time worked over eleven (11) hours. In addition, the employee will receive another day off with pay in lieu, at a time mutually agreed between the employee and the Company.

ARTICLE 16 – EDITORIAL INTEGRITY

1. An employee's byline shall not be used over his/her protest. A byline which does not accurately reflect the primary authorship of an Article will not be used.
2. Factual changes which substantially alter the meaning of material submitted shall be brought to the reporter's attention before publication. If a reporter cannot be contacted prior to publication, his/her byline shall be removed.
3. If a question arises as to the accuracy of printed material, no correction or retraction of that material shall be printed without notification to the reporter concerned.

4. Employees have the right to express to the Publisher and/or supervisor concern over matters that he/she may feel to be a compromise of an acceptable or ethical practice without fear of discipline or reprisal.

ARTICLE 17 - HEALTH AND SAFETY



1. The Employer will provide and maintain the workplace equipment, work methods and tools that are safe and necessary to prevent injury.
2. Work practices will be in accordance with the Workers Compensation Board rules and regulations
3. The Employer agrees to keep its offices in a clean, healthful, sufficiently ventilated, properly heated and well-lighted condition at all times.
4. A Joint Health and Safety Committee shall be established with equal participation by Union and Employer representatives.

ARTICLE 18 - MISCELLANEOUS

1. The Employer agrees to provide a suitably placed bulletin board for the use of the Union.
2. Employees will not be required to cross legal picket lines

ARTICLE 19 - HUMANITY FUND

1. The Employer agrees to provide the administrative means on payroll to make charitable contributions to the CEP Humanity Fund.

for the Union  for the Company 

dated this day of NOVEMBER 22ND 2007

N B While every effort has been made to translate as accurately as possible the Collective Agreement into Korean, if there are any disagreements on the interpretation the English version will prevail