



CONVENTION COLLECTIVE

Entre

GROUPE TVA INC.
1600, boul. de Maisonneuve Est
Montréal (QC)

et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP**

En vigueur du 1^{er} janvier 2017
au 31 décembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT ET APPLICATION DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	5
ARTICLE 3	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	9
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT.....	9
ARTICLE 5	PROTECTION D'EMPLOI ET TRAVAIL EN SOUS-TRAITANCE.....	10
ARTICLE 6	INFORMATION AU NOUVEL EMPLOYÉ	12
ARTICLE 7	DOCUMENTS TRANSMIS.....	12
ARTICLE 8	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	15
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 10	RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	19
ARTICLE 11	COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL	22
ARTICLE 12	COMITÉ DE NÉGOCIATION.....	23
ARTICLE 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ	24
ARTICLE 14	ÉVALUATION DES FONCTIONS.....	26
ARTICLE 15	RÉGIME DE RETRAITE.....	29
ARTICLE 16	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	35
ARTICLE 17	DURÉE DE TRAVAIL ET CONGÉ HEBDOMADAIRE	40
ARTICLE 18	REPOS ET CHEVAUCHEMENT.....	41
ARTICLE 19	REPAS.....	42
ARTICLE 20	PÉRIODE DE REPOS.....	43
ARTICLE 21	AFFICHAGE DE L'HORAIRE	43
ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	44
ARTICLE 23	PRIME DE DISPONIBILITÉ.....	49
ARTICLE 24	PRIME CHAUFFEUR.....	51
ARTICLE 25	DÉPLACEMENTS DE PLUS D'UN JOUR	52
ARTICLE 26	ABSENCE MALADIE	52
ARTICLE 27	CONGÉS FÉRIÉS.....	54
ARTICLE 28	CONGÉS SOCIAUX	56
ARTICLE 29	VACANCES.....	65
ARTICLE 30	POSTES VACANTS ET AFFICHAGE	68
ARTICLE 31	AFFECTATION TEMPORAIRE	72
ARTICLE 32	EMPLOYÉ TEMPORAIRE.....	75
ARTICLE 33	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	86
ARTICLE 34	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	88
ARTICLE 35	MISE À PIED ET RAPPEL	89
ARTICLE 36	MESURES DISCIPLINAIRES.....	93
ARTICLE 37	HARCÈLEMENT.....	94
ARTICLE 38	ACTIVITÉS PERSONNELLES.....	95
ARTICLE 39	SALAIRES	96
ARTICLE 40	ASSURANCES COLLECTIVES.....	98
ARTICLE 41	GÉNÉRALITÉS	98
ARTICLE 42	GRÈVE ET LOCK-OUT.....	100
ARTICLE 43	DURÉE DE LA CONVENTION ET NOUVELLE NÉGOCIATION	100

ANNEXE 1	
CLAUSES S'APPLIQUANT UNIQUEMENT AUX RÉALISATEURS.....	102
ARTICLE 1 EXERCICE DE LA PROFESSION	103
ARTICLE 2 RÉALISATEUR-COORDONNATEUR	103
ARTICLE 3 AFFECTATION.....	104
ARTICLE 4 LE RÉALISATEUR ET LES SERVICES.....	105
ARTICLE 5 FRAIS DIVERS	106
ARTICLE 6 COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL	106
LETTRES D'INTENTION	107
ANNEXE 2	
CLAUSES S'APPLIQUANT UNIQUEMENT AUX JOURNALISTES.....	109
ARTICLE 1 CLAUSES PROFESSIONNELLES.....	110
ARTICLE 2 CORRESPONDANT PARLEMENTAIRE	113
ARTICLE 3 COLLABORATION SPÉCIALE	114
ARTICLE 4 PRIMES / ÉMISSIONS SPÉCIALES.....	114
ARTICLE 5 FONCTIONS.....	115
ARTICLE 6 AFFECTATION TEMPORAIRE	116
ARTICLE 7 MOBILITÉ DU PERSONNEL TVA-LCN-ARGENT-TVA SPORTS	117
ARTICLE 8 POSTES VACANTS ET AFFICHAGE	117
ARTICLE 9 HORAIRE	117
ARTICLE 10 COMITÉ PROFESSIONNEL	118
ARTICLE 11 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DES JOURNALISTES.....	118
ARTICLE 12 LECTEUR : MISE À PIED	119
ANNEXE 3	
CRÉANCES ET CONDITIONS DE VOYAGE.....	121
1. L'UTILISATION DES VOITURES PARTICULIÈRES.....	122
2. LES DÉPENSES DE TRANSPORT ET D'HÉBERGEMENT	122
3. LES CRÉANCES DE TEMPS AU COURS DES VOYAGES.....	123
4. ALLOCATIONS QUOTIDIENNES (PER DIEM).....	125
5. FRAIS DE REPAS.....	125
6. DÉMÉNAGEMENT	125
7. VERSEMENT DES SOMMES.....	126
ANNEXE 4	
LETTRES D'ENTENTE.....	127
1A RECONDUCTION LETTRES D'ENTENTE.....	128
2 EXCLUSION À LA JURIDICTION D'UN ARBITRE.....	128
3 REMBOURSEMENT DU DÉDUCTIBLE DE L'ASSURANCE.....	130
4 OTTAWA.....	131
6 DURÉE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL ATELIER SCÉNIQUE	132
7 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE D'ASSURANCE-EMPLOI.....	133
8 JURIDICTION / ÉMISSION SPÉCIALE	134
11 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE INCLUSES À LA CONVENTION.....	135
12 FRAIS D'ADMINISTRATION LIÉS AU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	136

26	RÉGIME DE RETRAITE.....	137
29	DROITS ACQUIS – VACANCES / RÉALISATEUR ET JOURNALISTES.....	139
30	ENGAGEMENT DE VOLUME MINIMAL DE PRODUCTION	140
33	PERMISSIONS SPÉCIALES POUR TALENT PRINCIPAL.....	141
34	STYLISTE AU SERVICE DE L'INFORMATION	143
37	AJUSTEMENT D'ANCIENNETÉ / EMPLOYÉS TEMPORAIRES/ MATERNITÉ(PARENTAL), RETRAIT PRÉVENTIF ET CNESST	144
38	NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL VERSUS L'ARTICLE 32.14 C)	146
39	PAIEMENT DES VACANCES POUR EMPLOYÉS TEMPORAIRES	147
40A	ANNONCEUR MAISON	148
43	RENOUVELLEMENT DU RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE	149
07-02A	ANNONCEUR MAISON	151
08-01	PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	152
08-02	AFFECTATION À LA TRADUCTION SIMULTANÉE.....	153
08-03	NOMINATION POSTE D'INTER	155
----	ENTENTES SURPLUS ACTUARIEL.....	156
09-02	RÈGLEMENT DU PARTAGE DES SURPLUS DU 31 DÉCEMBRE 2006 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE POUR LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE GROUPE TVA INC.....	162
2010-02	RÉGIME DE RETRAITE.....	164
2010-05	NOTE DE NATURE DISCIPLINAIRE	165
12-01	SALUT BONJOUR.....	167
2014-02	AFFAIRES PUBLIQUES.....	168
2014-03	MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2013 ..	169
2015-02A	HORAIRES DE TRAVAIL, OPÉRATEURS DIFFUSION	173
2016-01	ÉMISSION SALUT BONJOUR.....	175
2018-01	OFFRE DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE	177
2018-02	INFORMATIONS TRANSMISES AU SYNDICAT	178
2018-03	OUVERTURE DE POSTES	180
2018-04	TVA INTERACTIF.....	183
----	ENTENTE RÉVISION DES COUVERTURES DU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	184
ANNEXE 5		
	CLASSIFICATIONS ET GRILLES SALARIALES.....	186
	ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2017 (1.4%).....	187
	ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2018 (1.6%).....	188
	Liste des classifications du SCFP 687	189
ANNEXE 6		
	Liste d'ancienneté générale des employés	194

ARTICLE 1 BUT ET APPLICATION DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention entre le Groupe TVA inc. et le Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687, SFCP a pour but de promouvoir l'harmonie des relations entre le Groupe TVA inc. et ses employés, d'établir et de maintenir des taux de salaire et des conditions de travail pour la durée de la présente convention, et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui peuvent survenir entre les parties.
- 1.02 À moins de stipulations contraires, la présente convention collective s'applique à tous les employés visés par cette dernière.
- 1.03 Chaque fois que le genre masculin est utilisé dans le texte de la présente convention collective, il s'applique sans égard au sexe de la personne que ledit texte pourrait concerner.
- 1.04 L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord constaté sous la forme de lettre(s) d'entente(s) signée(s) entre les parties, préciser, amender ou autrement modifier, en tout ou en partie, tout article de la présente convention collective afin de tenir compte de situations particulières susceptibles de survenir pendant la durée de la convention collective.
- 1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective est déclarée et/ou devient nulle en regard des dispositions d'une Loi, les autres clauses de ladite convention collective ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

- 2.01 Employeur
Désigne l'Employeur mentionné au certificat d'accréditation émis par le CCRI le 10 mai 2000 **et tel que modifié le 15 mars 2013.**
- 2.02 Syndicat
Désigne le Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687, SFCP.
- 2.03 Employé
Ce terme désigne, selon le contexte de chaque disposition de la convention collective, soit l'employé permanent et/ou l'employé temporaire visés par le certificat d'accréditation et faisant partie de l'unité de négociation.

- 2.04 Période de probation
Désigne la période qu'un employé doit compléter avant d'être confirmé dans son statut.
- 2.05 Période d'essai
Désigne la période qu'un employé doit compléter avant d'être confirmé dans sa nouvelle fonction.
- 2.06 Employé permanent
Désigne tout employé qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur et qui occupe une fonction visée par le certificat d'accréditation et faisant partie de l'unité de négociation.
- 2.07 Employé temporaire
Désigne un employé embauché pour le remplacement de toute absence prévue à la convention collective et pour combler des surcroûts de travail.
- 2.08 Ancienneté d'employé permanent
Ce terme désigne la durée de service d'un employé permanent depuis la date de son embauche dans une fonction visée par le certificat d'accréditation ou, selon le cas, de sa dernière date d'entrée dans l'unité de négociation.
- 2.09 Ancienneté d'employé temporaire
Ce terme désigne le nombre de jours travaillés par un employé temporaire.
- 2.10 Ancienneté
Le terme « ancienneté » employé seul dans le texte désigne, selon le contexte, l'ancienneté des employés permanents ou des employés temporaires.
- 2.11 Promotion
Désigne le passage d'un employé d'une fonction à une autre, comportant une échelle de salaire dont le taux horaire maximum est plus élevé que celui de l'échelle où se situe le sien.
- 2.12 Transfert
Désigne le passage d'un employé d'une fonction à une autre, comportant une échelle de salaire dont le taux horaire maximum est identique à l'échelle où se situe le sien.

- 2.13 Rétrogradation
Désigne le passage d'un employé d'une fonction à une autre, comportant une échelle de salaire dont le taux horaire maximum est moins élevé que celui de l'échelle où se situe le sien.
- 2.14 Mise à pied
Désigne l'interruption temporaire des services d'un employé permanent et son inscription sur une liste de rappel.
- 2.15 Rappel après mise à pied
Désigne le retour en service d'un employé permanent qui a subi une mise à pied et qui était sur la liste de rappel.
- 2.16 Conjoint
Désigne la personne avec qui l'employé réside depuis plus d'un (1) an et qu'il reconnaît publiquement comme son conjoint.
- 2.17 Stagiaire
Ce terme désigne toute personne inscrite à un programme d'étude comportant un ou des stages pratiques dans le cadre des activités de Groupe TVA inc. Ces personnes ne bénéficient pas des dispositions de la présente convention et ne sont jamais utilisées pour exécuter les tâches d'un employé de l'unité de négociation absent ou celles d'un poste vacant.
- 2.18 Fonction
Ensemble des responsabilités spécifiques et des tâches afférentes, désigné par un titre et confié à un employé. La liste des fonctions apparaît en annexe.
- 2.19 Tâche
Activité afférente à une fonction, en vue de s'acquitter d'une responsabilité.
- 2.20 Classification
Système de rémunération regroupant plusieurs classes.
- 2.21 Classe
Niveau de rémunération d'une fonction.
- 2.22 Échelle
Désigne l'ensemble des échelons d'une classe.

- 2.23 Échelon
Niveau de rémunération d'un employé dans la classe où se situe sa fonction.
- 2.24 Stand-by
Ce terme désigne les périodes d'attente prévues ou non prévues durant un quart de travail.
- 2.25 Heures supplémentaires
Ce terme désigne les heures de travail effectuées par un employé, en excédent de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail.
- 2.26 Mesure disciplinaire
Une mesure disciplinaire est une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement.
- 2.27 Collaborateur
Spécialiste reconnu qui est invité à s'exprimer à l'antenne pour son expertise d'un domaine particulier.
- 2.28 Chroniqueur
Personne invitée pour exprimer à l'antenne une opinion sur un sujet de son choix.
- 2.29 Commentateur
Personne invitée à l'antenne pour commenter ou analyser un phénomène ou un événement d'actualité relié à un domaine qu'elle connaît bien.
- 2.30 Pause
Période d'arrêt de travail rémunérée.
- 2.31 Congé hebdomadaire
Deux (2) jours consécutifs de congé par semaine de travail.
- 2.32 Breaking news
Un événement important et inattendu qui nécessite une couverture journalistique particulière et rapide.
- 2.33 Repas
Temps accordé à l'employé, pour lui permettre de prendre un repas.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 L'Employeur possède exclusivement tous les droits et privilèges d'administrer et de diriger efficacement ses opérations présentes et futures, sauf si ces droits et privilèges sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.
- 3.02 L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de la présente convention est sujette à la procédure de griefs.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687, SFCP, comme le seul agent négociateur des employés occupant une fonction visée par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles le 10 mai 2000, ou de toute nouvelle fonction incluse dans la portée intentionnelle de cette accréditation ou de toute nouvelle fonction que les parties pourraient convenir d'y assujettir.

- 4.02 Les parties reconnaissent l'importance de protéger les emplois couverts par l'unité de négociation face à la décision de Groupe TVA inc. de confier la production de plusieurs de ses émissions à une maison de production qui lui est affiliée, soit TVA Productions inc.

Cette façon de faire pouvant éventuellement s'étendre à d'autres maisons de production affiliées au Groupe TVA inc. et viser les émissions diffusées par l'une ou l'autre de ses divisions, les parties conviennent, puisqu'il n'est pas dans leur intention de limiter ou restreindre de ce fait la portée juridictionnelle de la convention collective, que la convention collective s'applique intégralement à toute production d'émission faite par le Groupe TVA inc. ou par une maison de production qui lui est affiliée, lorsque telle production est destinée à être diffusée dans un premier temps (en première passe) sur les ondes du réseau de télévision TVA ou de l'une de ses divisions telles LCN ou Argent.

Le tout sous réserve de la portée des certificats d'accréditation déjà existants chez l'Employeur.

- 4.03 En aucun temps, sauf avec l'autorisation expresse du Syndicat qui doit en être avisé au préalable, l'Employeur ou ses représentants ne peuvent conclure avec un ou plusieurs employés, une entente écrite ou verbale si celle-ci contrevient à la convention collective. Toute entente particulière qui pourrait être conclue ne crée pas un précédent pour les autres employés et ne peut être utilisée pour fins d'interprétation à moins que les parties n'y consentent.

Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur peut conclure avec un employé des fonctions suivantes une entente concernant une condition de travail supérieure aux dispositions de la présente convention collective :

- Reporters
- Lecteurs
- Correspondants parlementaires

Dans ce cas, l'Employeur donne au président du Syndicat un avis écrit lui indiquant qu'une telle entente a été conclue en identifiant seulement le nom de l'employé concerné et la(les) catégorie(s) de(s) condition(s) de travail qui a(ont) été augmentée(s). Copie de cet avis est remis à l'employé concerné.

4.04 Seul un employé dûment autorisé par le Syndicat a le droit de représenter le Syndicat auprès de l'Employeur.

ARTICLE 5 PROTECTION D'EMPLOI ET TRAVAIL EN SOUS-TRAITANCE

5.01 L'Employeur, sous réserve des dispositions qui suivent, s'engage à n'accorder aucun sous-contrat, ni à ne faire aucune acquisition (tels que définis à la clause 5.03), qui aient pour effet de causer la mise à pied d'un (1) ou plusieurs employés permanents qui seraient qualifiés pour exécuter le travail.

Avant l'octroi de tel sous-contrat, ou avant de faire une telle acquisition, l'Employeur doit offrir le travail aux employés en mise à pied s'ils sont qualifiés pour exécuter le travail et disponibles dans les délais requis.

5.02 Avant de mettre à pied un (1) ou des employés permanents, l'Employeur s'engage à mettre fin à tout sous-contrat ou acquisition (tels que définis à la clause 5.03) et à l'utilisation de son personnel cadre pour exécuter les fonctions normalement exécutées par les employés visés par la présente convention si telle mise à pied était la conséquence d'une telle utilisation ou de l'octroi de tel sous-contrat ou acquisition. L'utilisation du personnel cadre ne peut avoir pour effet d'empêcher de combler un poste ou de rappeler un employé mis à pied.

5.03 Pour les fins des clauses 5.01 et 5.02, le terme « sous-contrat » signifie l'octroi par l'Employeur à un tiers, d'un mandat d'exécuter, à l'intérieur de l'aire de diffusion de CFTM-TV ou dans un rayon de cent (100) kilomètres de Montréal (l'aire la plus étendue s'appliquant), des travaux normalement exécutés par des employés visés par la présente convention.

Pour les fins des clauses 5.01 et 5.02, le terme « acquisition » signifie :

- L'achat d'une production vidéo effectuée au Québec par un producteur indépendant de l'entreprise;
- Une entente de collaboration de Groupe TVA inc. à une production indépendante diffusée sur les ondes de CFTM-TV incluant LCN et Argent;
- Une production d'une des filiales de Groupe TVA inc. diffusée sur les ondes de CFTM-TV incluant LCN et Argent;

Mais, excluant toutefois, toutes les productions et les ententes de collaboration à des productions indépendantes issues de stations régionales de Groupe TVA inc. faites dans leur aire de diffusion habituelle en respectant cependant l'aire de diffusion prévue à la clause 5.04 des présentes et sous réserve du fait qu'une acquisition doit pouvoir être normalement produite par l'entreprise.

- 5.04 L'Employeur reconnaît que le travail assujéti au présent certificat d'accréditation exécuté pour ses propres besoins, dans son aire de diffusion ou dans un rayon de cent (100) kilomètres de Montréal (l'aire la plus étendue s'appliquant), l'est normalement par les employés visés par la présente convention collective et compris dans l'unité de négociation décrite aux présentes, excluant la tour de transmission.
- 5.05 L'Employeur, désireux d'assurer autant que possible une stabilité d'emploi à ses employés, s'engage à inciter ses co-contractants et les tiers louant ses équipements et plus particulièrement ses studios à utiliser eux aussi, les services des employés visés par la présente.
- 5.06 L'Employeur s'engage à n'accorder aucun sous-contrat portant sur l'exécution des travaux visés par la clause 5.04 à l'extérieur de son aire de diffusion ou d'un rayon de cent (100) kilomètres de Montréal (l'aire la plus étendue s'appliquant) dans le but de causer la mise à pied de ses employés permanents ou de réduire l'unité de négociation.
- 5.07 Réserve : si les engagements de l'Employeur à l'égard des dispositions de l'article 5 portant spécifiquement sur les acquisitions ont pour conséquence d'entraîner le non-respect des conditions de licences de diffuseur accordées à CFTM-TV ou toute autre station du Groupe TVA inc. ou une entrave aux règles applicables des divers programmes de financement d'émissions télévisuelles, les parties conviennent de se rencontrer pour en discuter.

ARTICLE 6 INFORMATION AU NOUVEL EMPLOYÉ

- 6.01 Dès son embauche, l'employé en période de probation est informé, par écrit, du taux salarial prévu pour sa fonction. L'Employeur lui remet aussi un résumé du contenu des avantages sociaux non décrits aux présentes, une copie de la description de fonction, une copie de la convention collective et une fiche de la structure syndicale fournie par le Syndicat.
- 6.02 Dès son embauche, l'employé temporaire est informé par écrit avec copie au Syndicat, de la durée projetée de son emploi, de sa classification, du salaire approprié et reçoit une copie de sa description de fonction, de la convention collective, de ses avantages sociaux s'il y a lieu, et une fiche de la structure syndicale fournie par le Syndicat.
- 6.03 Tout nouvel employé bénéficiera d'une période de familiarisation raisonnable, en lien avec la nature de ses fonctions.
- 6.04 Un représentant du Syndicat après en avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, peut rencontrer le nouvel employé.

ARTICLE 7 DOCUMENTS TRANSMIS

Sauf si autrement mentionné, tout document transmis en application du présent article doit être complet de façon à permettre au Syndicat l'utilisation visée par l'obtention dudit document.

7.01 Aux employés :

L'Employeur remet aux employés des copies en nombre suffisant de la convention collective (format livret).

Au Syndicat :

7.02 L'Employeur remet au Syndicat, sur papier et/ou par lien électronique, les documents contenant les informations suivantes :

7.03 Sur demande :

- a) Feuilles de temps complétées;
- b) Copies de la convention collective (format livret) en quantité raisonnable.

7.04 Dès que ces informations sont connues :

- a) Bulletin d'offre d'emploi tel qu'affiché;

- b) Rapport de candidatures à la suite de l'affichage;
- c) Avis d'embauche initiale. Cet avis comprend :
 - nom;
 - statut;
 - fonction;
 - salaire;
 - classe/échelon;
 - date du premier jour de travail.
- d) Avis de mouvement de personnel. Cet avis est remis notamment lors de la promotion, du transfert, de la rétrogradation, de la démission ou du départ à la retraite d'un employé, de l'affectation temporaire long terme (plus d'un mois) et des absences long terme (plus d'un mois). La remise au Syndicat d'une copie conforme de la lettre de démission ou de tout autre document attestant d'un mouvement de personnel répond aux exigences du présent article en autant qu'il comprenne :
 - nom;
 - fonction;
 - type de mouvement de personnel;
 - date effective du mouvement de personnel.
- e) Registre d'affectation temporaire lorsque mis à jour;
- f) Organigramme du Groupe TVA inc. lorsque mis à jour;
- g) Horaires affichés;
- h) Versions finales des horaires révisés;
- i) Noms et titres d'émissions pour les réalisateurs temporaires et en affectation temporaire.

En application des alinéas g) et h), tout document complet peut être vérifié par un représentant syndical si un employé croit avoir été lésé lors de la procédure.

7.05

À tous les mois :

- a) Liste des employés qui comprend :
 - nom;
 - statut;
 - fonction;
 - salaire, incluant la ventilation de tout le traitement salarial en heure accordé aux employés de l'unité (salaire de base, temps

supplémentaire détaillé (temps 1.5 et 2), maladies, affectation temporaire, primes, etc...);

- classe/échelon;
- ancienneté, incluant celle des employés temporaires sans probation;
- heures travaillées (et un cumulatif pour l'année civile en cours);
- cotisations syndicales (et un cumulatif pour l'année civile en cours);
- montant versé pour le temps supplémentaire;
- et un cumulatif des données précédentes pour l'année civile en cours.

b) Liste des absences par fonction qui comprend :

- nom;
- statut;
- fonction;
- service;
- classe/échelon;
- motif de l'absence incluant notamment les absences pour lésion professionnelle et/ou invalidités longues durées et/ou affectation temporaire;
- nombre d'heures d'absence (et un cumulatif pour l'année civile en cours).

c) Liste des heures travaillées par des employés temporaires et de l'affectation temporaire par fonction¹. Cette liste comprend :

- nom;
- statut;
- fonction;
- classe/échelon;
- nombre d'heures travaillées (et un cumulatif pour l'année civile en cours).

7.06

À tous les trois mois :

Liste des employés comprenant la ventilation du temps supplémentaire selon les taux applicables et comprenant :

- nom;
- fonction;
- statut;
- classe/échelon.

¹ Dans le respect des aménagements prévus à la lettre d'entente portant sur les données relatives à l'affectation temporaire.

- 7.07 À tous les ans, et ce pour toutes les chaînes de Groupe TVA inc. :
- a) Liste des producteurs indépendants qui doit être remise avant le début de chaque saison incluant :
 - nom du producteur;
 - émission(s) produite(s).
 - b) Liste des réalisateurs qui doit être remise avant le début de chaque saison incluant :
 - nom du réalisateur;
 - émission.

7.08 L'Employeur remet au Syndicat, une (1) fois par année, sur papier et/ou par lien électronique, la liste des employés en indiquant leur adresse et numéro de téléphone.

ARTICLE 8 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

8.01 Les parties ne pratiquent aucune discrimination envers toute personne en raison de sa race, sa couleur, sa langue, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, sa grossesse, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et ses activités syndicales.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté des employés permanents de l'unité de négociation est une ancienneté générale telle que définie à l'article 2 de la présente convention. La liste d'ancienneté générale des employés permanents et la liste des employés temporaires sont annexées à la présente convention collective.

9.02 L'ancienneté entre en vigueur à la fin de la période de probation et rétroagit à la date d'embauche de l'employé, en tenant compte toutefois du mode de calcul servant à comptabiliser l'ancienneté des employés temporaires et de la conversion en journées de calendrier lorsque ce dernier change de statut en référence à la clause 9.07.

9.03 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) S'il quitte volontairement son emploi;

- b) S'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réinstallé selon les dispositions de la présente convention;
- c) S'il est absent de son travail sans avertir et sans motif jugé valable par l'Employeur pour une période de trois (3) jours ou plus, pour des raisons autres que celles prévues dans la présente convention;
- d) Pour une mise à pied d'une durée égale à son ancienneté et dans tous les cas n'excédant pas trente-six (36) mois consécutifs;
- e) S'il ne revient pas au travail à la suite d'un congé autorisé, à moins d'une raison jugée valable par l'Employeur pour le prolonger, ou utilise un congé spécial pour des fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé;
- f) Si à la suite d'une maladie ou d'un accident, il ne revient pas au travail dans les délais prévus, à moins que l'employé présente un certificat médical attestant la nécessité de la prolongation;
- g) S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'une lésion professionnelle pour une durée égale à son ancienneté (minimum un (1) an) et dans tous les cas n'excédant pas trente-six (36) mois consécutifs;

Toutefois, si après avoir perdu son ancienneté et son emploi, un employé prouve par une attestation d'un médecin désigné par l'Employeur qu'il est suffisamment rétabli pour remplir une fonction dans l'unité de négociation, l'Employeur lui accorde alors une priorité d'embauche;

S'il est réembauché et qu'il est confirmé dans une fonction au terme de sa période de probation, l'employé recouvre alors l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ;

- h) Conformément à la clause 35.08 si l'employé ne répond pas ou ne revient pas dans les délais prévus, ou s'il n'obtient pas de l'Employeur un délai plus long, il sera réputé avoir perdu son ancienneté et son emploi;
- i) Lorsqu'un employé a effectué du travail de cadre, suite à une ou des promotion(s) ou en affectation hors convention, pour plus de 12 mois, et ce cumulativement pour la durée de la carrière de cet employé. Durant cette période, l'employé doit payer des cotisations syndicales s'il veut conserver son droit de retour dans l'unité. S'il refuse de payer ses cotisations, il perd immédiatement ses droits d'ancienneté;
- j) Quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective, et pour toute la durée de la négociation, si un employé

accepte ou maintient un emploi de cadre ou une affectation à un poste de cadre ou lorsqu'il est promu, transféré ou maintient un emploi hors de l'unité de négociation, il perd immédiatement tous ses droits d'ancienneté.

9.04

Sous réserve de la clause 9.03, l'employé conserve et continue d'accumuler de l'ancienneté dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'il est en absence autorisée pour des raisons prévues à la présente convention;
- b) Malgré les dispositions de la clause 2.08, et tout travail effectué comme cadre hors de l'unité (9.03 i et j), lorsqu'il est promu ou transféré hors de l'unité de négociation ou dans une filiale de Groupe TVA inc. et ce, pour une période de douze (12) mois à l'expiration de laquelle, il perd tous ses droits d'ancienneté;
- c) Lorsqu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident, sous réserve des dispositions de la clause 9.03;
- d) Lorsqu'à la suite d'une lésion professionnelle, un employé est rétabli, mais demeure affecté d'une incapacité l'empêchant d'exécuter sa fonction antérieure;
- e) Il en est de même d'un employé qui retourne au travail à la suite d'un congé autorisé.

Note: À son retour, l'employé visé par une des situations prévues aux clauses 9.03 h) et 9.04 c), reprend sa fonction pourvu qu'il soit capable de la remplir de façon satisfaisante à moins que, n'eut été de son absence, et s'il était demeuré au travail, il en aurait été déplacé par suite de l'application d'une des dispositions relatives à l'ancienneté. Il réintègre alors une fonction que son ancienneté et sa compétence lui auraient permis d'occuper.

9.05

Liste d'ancienneté :

Le 15 février de chaque année, la liste d'ancienneté de tous les employés de l'unité de négociation est mise à jour. Elle est soumise au Syndicat pour vérification et affichée le 1^{er} mars de cette même année sur les babillards pour fins de vérification par les employés. Toute contestation relative à un élément de cette liste doit faire l'objet d'un grief. Cependant, avant de déposer un grief, les parties se donnent un délai de quinze (15) jours pour corriger l'élément s'il y a lieu. Le délai de prescription du grief débute à l'échéance de ces quinze (15) jours et ce grief est traité en procédure accélérée.

Cette liste doit contenir entre autres :

- le nom de l'employé ;
- le titre de sa fonction ;
- la date d'ancienneté.

Si en cours d'année, une modification doit être apportée à la liste, le Syndicat, l'employé concerné et le gestionnaire reçoivent un document qui confirme cette modification.

9.06

Suite au calcul du mode de conversion (clause 9.07), si deux (2) employés ou plus ont la même ancienneté, pour départager l'ancienneté des employés ayant une même date d'ancienneté et même date d'embauche, il est entendu que :

- 1) Le temps travaillé comme employé temporaire soit pris en considération. L'employé ayant le plus de jours aura la priorité sur l'ancienneté. S'ils ont le même nombre de jours, le premier qui a obtenu un poste permanent aura la priorité sur l'ancienneté.
- 2) Si le point 1 ne s'applique pas, il faut vérifier dans le dossier des employés, aux ressources humaines, s'il existe des preuves écrites. Par la suite comparer les dates des documents similaires. (Exemple : la date d'un CV comparé à la date du CV de l'autre employé ayant la même date d'embauche). L'employé ayant la plus vieille date sur un document similaire aura la priorité sur l'ancienneté.
- 3) Si après l'application des procédures définies ci-dessus, on ne peut toujours pas déterminer la priorité d'ancienneté, celle-ci sera attribuée par tirage au sort entre les employés concernés.

9.07

- a) Un employé temporaire ne peut, pour une année de référence donnée (1^{er} janvier comme base pour chaque année de référence), ou pour toute période inférieure à une année de référence, accumuler plus d'ancienneté générale qu'un employé permanent.
- b) Aux fins de conversion de l'ancienneté d'un employé temporaire qui obtient le statut d'employé permanent, les journées travaillées par ce dernier sont converties en journées calendrier afin d'établir une nouvelle date d'embauche qui servira à confirmer son rang d'ancienneté en regard des autres employés permanents.

Le calcul doit se faire au moment de l'obtention du poste et l'employé est immédiatement ajouté à la liste d'ancienneté des employés permanents.

L'Employeur doit remettre à l'employé une confirmation écrite de sa date d'ancienneté comme employé permanent.

c) Le mode de conversion applicable est le suivant :

$$\begin{array}{rclcl} \text{Nombre de jours} & \times & 1,594 & (\text{facteur} & = & \text{Ancienneté en journées} \\ \text{travaillés} & & \text{de conversion)} & & & \text{de calendrier} \end{array}$$

d) Dans l'application de la clause 9.07 et uniquement aux fins du calcul de l'ancienneté, le nombre de jours travaillés par un employé temporaire au cours d'une année de calendrier ne peut jamais excéder deux cent vingt-neuf (229) jours, ce qui correspond au nombre maximum de jours travaillés par un employé permanent au cours d'une année.

e) Le résultat de la conversion de l'ancienneté d'employés temporaires en ancienneté d'employés permanents ne peut en aucun cas être antérieur à la date d'embauche initiale de l'employé ou avant le 10 mai 2000.

ARTICLE 10 RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

10.01 Tout employé peut devenir membre du Syndicat et, lorsqu'il l'est, il ne peut en démissionner que dans les délais prévus au Code canadien du travail.

10.02 À chaque période de paie, l'Employeur déduit des sommes versées à chaque employé un montant égal à celui de la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat.

10.03 L'Employeur remet mensuellement au trésorier du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la dernière paie du mois, les montants ainsi retenus accompagnés d'une liste alphabétique mise à jour des noms des employés, du montant prélevé pour chacun d'eux et de leur taux horaire.

10.04 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis. L'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat et l'employé concerné quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes.

10.05 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.

10.06 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres relativement à la cotisation syndicale et au taux applicable. L'Employeur doit alors procéder aux ajustements à la période de paie qui suit immédiatement la réception de la résolution.

- 10.07 L'Employeur maintient dans les salles de repos, des tableaux d'affichage fermés à clé à l'usage exclusif du Syndicat. De plus, l'Employeur permet l'utilisation des tableaux d'affichage déjà en place sur chaque étage et verra à y réserver un espace suffisant et clairement identifié afin que le Syndicat puisse y afficher tout avis relatif aux assemblées syndicales, aux élections, aux séances de négociation et aux affaires de routine.
- Tout autre avis doit, avant d'être affiché, avoir reçu l'autorisation préalable du service des Ressources humaines.
- 10.08 Les représentants du Syndicat peuvent se faire accompagner par des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'ils rencontrent l'Employeur.
- 10.09 L'Employeur convient d'accorder aux membres dûment mandatés par le Syndicat un permis d'absence, avec ou sans solde, selon le cas, pour participer à toute activité syndicale.
- 10.10 Sans être limitatif, le terme « activité syndicale » comprend : la participation à un comité formé en vertu des présentes dispositions ou en vertu des statuts et règlements du Syndicat, toute activité de formation syndicale, la participation à des congrès, colloques, journées thématiques ou autres organisées par le Syndicat et toute autre activité pour laquelle une personne membre est mandatée par le Syndicat.
- 10.11 Le président du Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687, SCFP est libéré sans solde, et ce, pour la durée totale de son mandat (en référence aux statuts et règlements du Syndicat) afin de remplir les obligations et responsabilités inhérentes à sa fonction. Au terme de son mandat, il est réintégré à son poste et bénéficie des droits, bénéfices et privilèges prévus à la convention collective comme s'il ne l'avait jamais quitté. Durant son absence pour occuper la présidence du Syndicat, il est réputé être au travail.
- 10.12 Aucun employé n'est autorisé à agir en qualité de délégué ou autre tant que le Syndicat n'a pas confirmé sa nomination.
- 10.13 Après un préavis raisonnable, l'Employeur donne accès aux représentants autorisés du Syndicat pour leur permettre de vérifier si les conditions de la présente convention sont observées, mais ils ne doivent en aucun temps interférer ou nuire aux opérations.
- 10.14 Un permis d'absence sans solde est accordé à tout employé appelé à occuper une fonction syndicale, élective ou non, à l'extérieur de Groupe TVA inc., soit pour le Syndicat canadien de la fonction publique ou tout autre organisme ou Syndicat auquel il est affilié. Ce permis d'absence est d'une durée maximale de deux (2) ans et l'employé doit aviser le Service des ressources humaines trente (30) jours avant son retour. Cette demande

peut être renouvelable après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

10.15 L'Employeur accorde un permis d'absence sans solde pour les libérations syndicales non spécifiquement prévues à la convention collective, mais qui s'inscrivent dans le cadre général des activités syndicales.

10.16 Tout employé peut se faire accompagner d'un officier ou d'un délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

L'impossibilité de libérer de ses fonctions un officier ou un délégué syndical en particulier ne doit toutefois pas retarder la tenue de ladite rencontre.

Dans un tel cas, l'employé peut se faire accompagner par l'employé de son choix qui agit alors comme témoin.

10.17 L'Employeur rémunère à son taux de salaire régulier l'employé en libération syndicale sans solde agissant au nom du Syndicat.

Toute somme ainsi versée par l'Employeur, majorée de vingt-deux pour cent (22%) pour fins de remboursement de certains bénéfices sociaux, est facturée mensuellement au Syndicat et celui-ci rembourse cette somme dans les dix (10) jours de calendrier de la réception du compte.

10.18 a) Le Syndicat fournit à l'Employeur dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms des officiers, de ses délégués et des membres des comités. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste.

b) L'Employeur fournit au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les noms de ses représentants et leur fonction. Il communique également au Syndicat toute modification à cette liste.

10.19 L'Employeur, sur demande, voit à établir, dans la mesure du possible, des horaires particuliers pour permettre aux officiers et délégués syndicaux travaillant sur des horaires variables de participer aux exécutifs du syndicat, aux conseils syndicaux ou aux assemblées générales du Syndicat. Il est entendu que ces changements temporaires d'horaires ne doivent pas entraîner de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

10.20 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat, ou son président, est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à l'Employeur.

Ces libérations doivent faire l'objet d'un avis écrit au Service concerné au moins douze (12) jours à l'avance.

10.21 L'Employeur ne peut refuser une demande de libération syndicale prévue au présent article, à moins que les besoins des opérations ne le justifient. Lorsqu'une demande de libération engendre du temps supplémentaire, les parties se rencontrent afin de trouver une solution tel le déplacement de la journée de libération, pour en minimiser les impacts. De telles situations ne peuvent cependant avoir pour effet d'empêcher la tenue des rencontres prévues à la présente convention.

10.22 L'Employeur accorde à la partie syndicale une banque de temps de **deux cents (200)** jours par année en surplus des libérations déjà prévues pour le comité d'évaluation des fonctions, pour permettre la préparation des différents comités prévus à la présente convention collective **ou la tenue des rencontres avec l'Employeur autres que celles prévues à la convention collective.**

Cette banque de temps est non cumulable d'année en année.

La gestion de cette banque relève de la responsabilité du Syndicat, le tout en conformité avec les règles régissant les libérations syndicales dans l'entreprise.

ARTICLE 11 COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

11.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité sous le nom de comité patronal-syndical.

11.02 Ledit comité est composé de représentants nommés par l'Employeur et de cinq (5) représentants désignés par le Syndicat. Il peut s'adjoindre les personnes qu'il juge à propos.

11.03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, orientation, problème ou litige, relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part et ses employés et le Syndicat d'autre part, notamment sur les sujets suivants :

- a) Les relations de travail;
- b) La formation;
- c) Assurances collectives;
- d) Éthique et clauses professionnelles des réalisateurs;
- e) Changements technologiques et/ou l'organisation du travail.

Les discussions du comité patronal-syndical ne peuvent cependant interférer avec celles qui relèvent du comité de griefs ou de tout autre comité prévu à la convention collective.

- 11.04
- a) L'Employeur convient d'accorder à cinq (5) employés, un permis d'absence sans perte de rémunération pour leur permettre de participer aux délibérations du comité patronal-syndical.
 - b) Dix (10) jours avant la tenue de la rencontre du comité, les parties échangent les points qu'elles voudraient voir inscrits à l'ordre du jour. Le Syndicat fait parvenir au Service des ressources humaines les noms des personnes qui devront être libérées.
 - c) Le comité se réunit normalement une (1) journée par mois, mais au moins dix (10) fois par année. À la fin de chacune des rencontres, les parties conviennent de la date de la prochaine rencontre. Malgré ce qui précède, le comité patronal-syndical peut se tenir dans des délais plus courts compte tenu de l'urgence de la situation.

11.05 Pour pouvoir lier les parties, les recommandations du comité doivent avoir fait l'objet d'une entente écrite entre elles.

Les parties conviennent de collaborer dans la recherche de solutions appropriées pour les problèmes discutés au comité.

ARTICLE 12 COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 12.01
- a) L'Employeur convient d'accorder un permis d'absence sans perte de salaire régulier, à six (6) employés provenant au moins de quatre (4) fonctions différentes, mandatés par le Syndicat pour fins de la négociation d'une nouvelle convention collective.

Le permis d'absence, sans perte de salaire régulier, est accordé lors des séances conjointes de négociation et celles convoquées dans le cadre de l'application des dispositions du Code canadien du travail.

- b) L'Employeur convient d'accorder à ces employés, ainsi qu'à trois (3) autres employés (substituts du comité de négociation) un permis d'absence sans solde, pour fins de préparation du renouvellement de la convention collective.
- c) De plus, le comité de négociation syndical dispose d'une banque de soixante (60) jours de préparation lors du renouvellement de la convention collective.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 13.01 L'Employeur, le Syndicat et les employés coopèrent en tout temps pour que des conditions et des méthodes de travail sécuritaires et hygiéniques soient établies et observées par tous.
- 13.02 L'Employeur s'engage à prendre les mesures exigées par la Loi afin d'assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés et de les informer des risques inhérents à leur travail.
- 13.03 a) Lorsqu'un employé est d'avis qu'il existe une situation pouvant porter atteinte à sa sécurité ou sa santé ou celle d'un autre employé, il doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat qui doit prendre action. Si l'employé impliqué continue, par la suite, d'avoir des motifs raisonnables de croire que la situation constitue toujours le même danger il peut, tout en respectant la procédure prévue au Code canadien du travail, refuser d'entreprendre ou de continuer l'opération à laquelle il est affecté.
- b) Dans les plus courts délais après avoir reçu le rapport de l'employé, l'Employeur doit faire enquête en présence de l'employé et d'un membre syndical du comité de santé et sécurité ou, en son absence, du délégué du département et prendre les dispositions qui s'imposent avant la reprise de l'opération.
- 13.04 Un comité paritaire de santé et sécurité est constitué d'un maximum de quatre (4) employés désignés par le Syndicat.
- 13.05 Ce comité existe pour les fins suivantes:
- a) Promouvoir la sécurité et l'hygiène auprès des employés et de l'Employeur;
- b) Faire enquête dans les meilleurs délais sur la nature et les causes de tout accident ou toute blessure;
- c) Étudier et formuler des recommandations aux parties pour assurer le respect des présentes dispositions;
- d) Recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et la sécurité du travail, les prendre en considération et y donner suite;
- e) Établir des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail et proposer les moyens et équipements de protection individuelle;

- f) Recevoir copie des avis d'accidents soumis à la C.N.E.S.S.T. et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui seraient susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur;
 - g) Tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles ainsi que des événements qui auraient pu les causer.
- 13.06
- a) Le comité se réunit régulièrement une fois par mois ou sur convocation des représentants de l'une ou l'autre des parties et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chacun des membres. Le comité établit ses propres règles de fonctionnement;
 - b) Les réunions du comité se tiennent normalement durant les heures régulières de travail. Les membres du comité désignés par le Syndicat assistent aux réunions sans perte de rémunération;
 - c) Après entente entre les membres du comité, toute personne susceptible de contribuer au sujet discuté peut être convoquée à la séance du comité;
 - d) Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.
- 13.07
- En cas de désaccord au sein du comité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément au présent article, les représentants du Syndicat au comité adressent par écrit leurs recommandations à l'Employeur qui en accuse réception.
- 13.08
- L'Employeur fournit ou rembourse les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité nécessaires aux employés chargés d'exécuter les tâches qui en exigent l'utilisation. Le port de ces vêtements et dispositifs est obligatoire.
- 13.09
- Pendant la période de préparation technique d'une émission (éclairage et montage), l'Employeur fait tout en son pouvoir pour éviter les répétitions et les pratiques des musiciens et des artistes dans ce même studio.
- 13.10
- Dans les cas d'accident ou de maladie survenant sur les lieux de travail, durant les heures de travail d'un employé, l'Employeur s'engage à lui prodiguer les premiers soins et à le faire transporter, sans frais, soit chez le médecin de son choix, soit à l'hôpital de son choix si nécessaire. Cet employé sera rémunéré pour la balance de ses heures régulières de travail le jour même de l'accident, pourvu que la nature de sa maladie ou de ses blessures soit telle qu'elle l'empêche de revenir au travail.

13.11 L'employé qui souffre d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail reconnu comme tel par la **C.N.E.S.S.T.**, l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement est, après entente entre le Syndicat et l'Employeur, replacé, sans affichage, à un autre poste qui est vacant pourvu que sa condition lui permette de l'occuper et qu'il soit en mesure d'en remplir les exigences formelles.

13.12 a) À tout employé qui subit une lésion professionnelle dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur paie la différence entre les prestations versées par la **C.N.E.S.S.T.** et le salaire net régulier de sa dernière semaine complète de travail et ce, jusqu'à concurrence d'une année. Après cette période, l'employé ne perçoit que les prestations de la **C.N.E.S.S.T.** Le retour au travail doit être confirmé conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Note: La différence versée par l'Employeur n'est pas prise à même la banque de congés de maladie de l'employé.

b) L'Employeur assume, pour la durée de l'absence par suite d'une lésion professionnelle d'un employé, le paiement de la totalité de la prime d'assurance-groupe et du régime de retraite.

ARTICLE 14 ÉVALUATION DES FONCTIONS

Pour toute fonction créée, révisée ou modifiée, les procédures ci-après décrites s'appliquent selon le plan en vigueur.

Procédure de révision, de modification et de création des fonctions :

- 14.01
- a) Le plan d'évaluation et les différents textes qui en font partie constituent une annexe de la convention collective, et ce tel que modifié par les parties **le 28 mars 2011**.
 - b) La description de fonction spécifie les tâches et les responsabilités du titulaire.
 - c) Les exemples de tâches accomplies illustrent de façon non exhaustive les activités par lesquelles le titulaire s'acquitte de ses responsabilités. Ils n'excluent pas d'autres tâches de même nature et nécessaires à l'acquittement des responsabilités.
 - d) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des fonctions; cependant, l'Employeur reconnaît qu'il doit définir le contenu de la fonction selon les tâches et

responsabilités confiées à l'employé ou celles qu'il est tenu d'assumer dans l'exercice de sa fonction, à la demande de l'Employeur.

Comité syndical d'évaluation :

- 14.02
- a) **Suite** à la réception par le comité syndical d'évaluation de la copie de la description de la fonction créée, modifiée ou révisée, et de l'évaluation provisoire tel que prévue à la clause 14.04a), l'Employeur convient d'accorder un permis d'absence d'une (1) journée **aux membres du comité d'évaluation pour la préparation de la rencontre**. Celui-ci peut s'adjoindre les services d'un conseiller technique, pour lui permettre d'effectuer des enquêtes relatives à la description et à l'évaluation des fonctions.
 - b) Le temps consacré à ces rencontres, y compris les séances conjointes, durant les heures régulières de travail, n'entraîne pas de perte de traitement régulier.

Comité conjoint d'évaluation :

- 14.03
- a) **Les** parties font connaître les noms des membres du comité d'évaluation. La représentation de chacune des parties est de trois (3) membres.
 - b) Le rôle de ce comité est de discuter, refuser ou accepter tout ce qui a trait aux fonctions nouvelles, révisées ou modifiées.
 - c) Toute rencontre entre les parties au sein du comité conjoint d'évaluation fait l'objet d'un procès-verbal dressé par l'Employeur.
- Chaque procès-verbal doit être accepté et signé par le comité conjoint d'évaluation.

Création, révision ou modification des fonctions

- 14.04
- a) Lorsque l'Employeur modifie, révisé ou crée une fonction couverte par le certificat d'accréditation, il décrit la fonction, lui donne une évaluation provisoire et en transmet deux (2) copies au comité syndical d'évaluation dans les vingt (20) jours ouvrables.
 - b) Lorsqu'un employé est d'avis que les responsabilités spécifiques de la fonction dont il est titulaire et qui lui sont confiées sont différentes de celles prévues à la description de cette fonction, il doit en discuter d'abord avec son directeur de service. S'il le juge à propos, l'employé qui veut modifier la description de sa fonction doit remplir le formulaire d'évaluation qu'il peut obtenir au comité d'évaluation. Il doit transmettre cette requête en modification de fonction en y

spécifiant la nature des changements visés. Il doit la déposer au service des Ressources humaines et à la partie syndicale dudit comité.

- c) Dans les **soixante (60)** jours ouvrables suivant l'application des dispositions prévues en 14.04 a) ou 14.04 b), l'une ou l'autre des parties peut convoquer une rencontre du comité conjoint d'évaluation; cette demande de rencontre est normalement accompagnée d'un projet d'ordre du jour afin d'informer adéquatement chacune des parties du comité conjoint d'évaluation.
- d) Dans les **vingt (20)** jours ouvrables suivant cette rencontre, l'Employeur transmet au Syndicat sa position finale.
- e) À défaut de réponse ou en cas de désaccord avec cette position, le Syndicat peut alors, dans les **vingt (20)** jours **ouvrables** de la réception de la réponse patronale ou de l'expiration des délais pour la donner, référer le cas à l'arbitrage.

Cette référence écrite doit faire mention des points en litige quant à la description, quant aux motifs du désaccord et le règlement demandé avec copie de ceci à l'autre partie.

Lorsque les parties conviennent de faire trancher le litige par un arbitre, elles désignent un des arbitres suivants :

- **Lyse Tousignant**
- **Maureen Flynn**

- f) Si aucun de ces arbitres ne peut agir dans un délai convenant aux parties, un arbitre substitut est choisi dans les dix (10) jours **ouvrables**. À défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail d'en désigner un d'office.
- g) S'il est établi lors de l'arbitrage, qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, ou que les responsabilités spécifiques de ladite fonction ont été substantiellement modifiées, l'arbitre a alors mandat d'ordonner à l'Employeur de modifier la description et, comme conséquence, s'il y a lieu, d'en modifier l'évaluation, le tout conformément au plan.
- h) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités aux points en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée en se basant sur le plan d'évaluation existant. Il n'a aucun pouvoir de rendre des décisions qui seraient non conformes ou contraires aux dispositions du plan ou qui en modifieraient sa teneur et son contenu.

Sa décision est finale et lie les parties.

Ses honoraires et déboursés sont défrayés à parts égales par les parties.

- 14.05
- a) Toute erreur mathématique ou d'écriture dans les descriptions de fonction, leur évaluation ou réévaluation, de même que dans la classification ou le taux horaire, est corrigée d'un commun accord des parties.
 - b) Les délais prévus aux présentes sont de rigueur. Ils peuvent cependant être prolongés par consentement écrit des deux (2) parties.

Mécanisme de reclassement à la suite d'une réévaluation de fonction

- 14.06
- a) Lors d'une réévaluation à un groupe supérieur, l'employé est introduit dans sa nouvelle classe de salaire à l'échelon correspondant à l'échelle de son ancienne classe de salaire, et ce, rétroactivement à la date du dépôt de la demande de l'employé, de la création d'une nouvelle fonction ou de la révision d'une fonction par l'Employeur.
 - b) Le versement d'un ajustement faisant suite à une nouvelle évaluation est effectué dans les trente (30) jours suivants.
 - c) Lors d'une réévaluation à un groupe inférieur, l'employé titulaire de la fonction est maintenu à son ancien salaire et ce, jusqu'à ce que le taux prévu pour sa fonction, à son échelon, égale celui qu'il reçoit effectivement. Cependant, il a droit, tant que le salaire est ainsi gelé, à cent pour cent (100%) de la valeur de l'augmentation générale, qui lui est versée sous forme de montant forfaitaire au moment de l'entrée en vigueur de l'augmentation.

ARTICLE 15 RÉGIME DE RETRAITE

Les lettres d'entente concernant le régime de retraite sont reconduites, pour la durée de la convention collective avec les adaptations nécessaires au contexte actuel : Lettre d'entente 2014-03, lettre d'entente de septembre 2008 sur la disposition des surplus de décembre 2006, lettre d'entente #26 – Régime volet CD, lettre d'entente 2010-02.

- 15.01
- L'Employeur s'engage à maintenir le règlement en vigueur pour la durée de la convention collective pour le groupe SCFP 687. Le règlement du régime doit indiquer qu'il ne peut y avoir de modifications à moins d'avoir été discutées et convenues entre les parties.

Programme de retraite progressive

L'Employeur s'engage à maintenir le programme de retraite progressive entendu entre les parties et ci-après décrit :

Préambule

La retraite progressive donne l'occasion aux employés de réduire leurs heures de travail à mesure qu'ils approchent la retraite, tout en maintenant un niveau de revenu supérieur que s'ils avaient pris une retraite complète, mais inférieur à ce qu'ils auraient reçu s'ils avaient continué de travailler à temps plein. Elle représente une autre option aux employés sur le point de prendre leur retraite; voici les choix qui s'offrent à eux :

- Continuer de travailler à temps plein, ou;
- Prendre une retraite complète, ou;
- Participer à une option de retraite progressive.

Modalités du programme

1. Le programme de retraite progressive permet à un employé permanent de réduire sa semaine de travail de 1 ou 2 journées par semaine.
2. La décision de participer à la retraite progressive est irréversible.
3. L'employé doit avoir 55 ans ou plus pour se prévaloir de ce programme. De plus, un employé doit avoir un minimum de 10 années de service pour Groupe TVA Inc. pour s'en prévaloir.
4. L'employé dont l'emploi prend fin (qui perd son ancienneté d'employé permanent) pour toute raison prévue à l'article 9.03 ou qui est mis à pied conformément à l'article 35, ne peut bénéficier du programme.
5. Si un employé qui participe au programme de retraite progressive bénéficie d'un droit de déplacement prévu à l'article 35 (mise à pied et rappel), il continue d'être en retraite progressive, à moins d'un problème relié aux besoins opérationnels. À ce moment, l'employeur et le syndicat doivent se rencontrer afin de trouver une solution.

Financement du programme et des avantages sociaux

6. L'employé et l'employeur cotisent au régime de retraite et au RRQ, assurance, etc. sur une base temps plein, sauf pour l'assurance invalidité qui est cotisée sur la base du nouveau salaire de l'employé. L'employeur finance sa part du programme à partir de la moyenne des économies reliées aux coûts du système (salaires, vacances, assurances collectives, etc.). S'il s'avère que l'employeur ne peut financer le programme à partir

des coûts du système, il doit en aviser le syndicat avant de refuser toute demande.

Les montants d'indemnités assurables pour l'assurance collective, excluant l'assurance invalidité, sont ceux du salaire de l'employé sur une base temps plein.

7. Les modalités doivent respecter les lois en vigueur (admissibilité, durée, possibilité de changer d'idée en cours de route, etc.). S'il s'avérait que certaines dispositions ne respectent pas les lois, ou que de nouvelles dispositions législatives ou fiscales pourraient améliorer le présent programme, les parties s'entendent de se rencontrer afin de modifier la présente entente pour corriger la situation.
8. Temps supplémentaire **et personnel requis lors d'un jour férié** : L'employé qui se prévaut du programme ne peut faire de grief concernant l'ordre d'ancienneté pour l'appel lors du surtemps des 6^e et 7^e journées (art 22) **et lors d'un jour férié (art 27.03)**. Cependant, si aucun employé n'est disponible pour effectuer le surtemps et qu'il accepte de travailler un de ses congés hebdomadaires, il est alors rémunéré à temps et demi pour toutes les journées sauf pour la 7^e qui est alors rémunérée à temps double.
9. Les journées maladies cumulées demeurent telles quelles. Cependant, l'employé qui travaille 4 jours par semaine, accumule 1 journée de maladie par mois au lieu de 1,25. L'employé qui travaille 3 jours par semaine accumule $\frac{3}{4}$ de journée maladie par mois.
10. Vacances annuelles : Le nombre de jours de vacances annuelles est ajusté à 80% ou 60% du nombre de jours prévus par la convention (arrondis au niveau supérieur si une fraction). Le montant pour chaque journée de vacance payée est cependant recalculé en divisant le pourcentage du salaire brut de l'année précédente par le nombre de jours de vacances.
11. Une semaine avec 1 congé férié est de 3 jours travaillés pour ceux qui sont 4 jours par semaine et 2 jours pour ceux qui sont 3 jours par semaine. Pour la semaine du temps des fêtes (5 fériés), les congés en supplément sont remis avant ou après la semaine des fêtes, le tout sous réserve des besoins opérationnels.
12. En cas d'absence de plus de 5 jours et après épuisement de la banque de maladie, mais avant l'assurance invalidité long terme, l'employeur ne défraie que la part entre le 90% du salaire, sur 3 ou 4 jours, et l'assurance-emploi.
13. En cas d'absence long terme (plus de 6 mois), l'assurance long terme ne paie des prestations que sur le nouveau salaire de l'employé en retraite

progressive. Les mêmes modalités s'appliquent en cas de prestations d'autres sources (CNESST, SAAQ, etc.) selon les règles des différents programmes gouvernementaux en vigueur.

14. Les négociations concernant la compensation salariale à partir du régime de retraite seront à compléter entre les parties avant la prochaine convention collective dans la mesure où les lois fédérales ne soient pas modifiées, entraînant des délais supplémentaires.

Procédure

Les parties conviennent que les employés doivent être informés correctement et doivent comprendre toutes les incidences du programme lorsqu'ils font leur demande.

15. L'employeur offre la ou les journées de la semaine où il accepte qu'un ou des congés hebdomadaires supplémentaires soient pris, et ce, de façon régulière (toujours le même jour de la semaine). L'employé doit alors choisir laquelle de ces journées il préfère et en aviser l'employeur.
16. Si l'employeur veut changer le choix des journées offertes ou si un des employés qui est sur le programme quitte l'entreprise, il doit alors aviser tous les employés de la fonction concernée et ceux-ci peuvent alors refaire leurs choix en respectant l'ordre d'entrée dans le PRP. Ces changements ne peuvent se faire que 3 fois par année, 1 fois toutes les saisons de production.
17. Si l'employé travaille dans une fonction qui comporte des horaires de soir et week-end, il continue d'être affecté sur ces horaires, peu importe le nombre de jours travaillés par semaine, en autant que l'employeur respecte les autres clauses de la convention collective (art 17 à 21).
18. Lorsqu'un employé fait une demande de retraite progressive, il doit remplir un document officiel fourni par l'employeur en indiquant sa fonction, son âge, ainsi que la date désirée pour débiter ce programme. La demande doit être complétée entre le 3^e et le 12^e mois précédant la date du début de la retraite progressive en utilisant la procédure suivante :
 - a. La demande doit être soumise au supérieur immédiat de son secteur, une copie de la demande doit être transmise au syndicat et au service des ressources humaines dès sa réception.
 - b. Le supérieur immédiat doit autoriser la demande avant que le service des ressources humaines enclenche la suite du processus.

- c. L'employeur remet la présente entente à l'employé et celle-ci est expliquée intégralement par un représentant du service des ressources humaines.
- d. L'employeur a 6 semaines pour analyser la demande de l'employé et soumettre une réponse formelle à cet employé et au syndicat. La demande peut être refusée si cela crée une pénurie de main d'œuvre qualifiée. L'employeur doit traiter de façon égale et équitable les demandes de tous les employés.
- e. Lorsque le supérieur immédiat a autorisé la demande, le service des ressources humaines doit fournir un relevé de paye fictif donnant l'ensemble du calcul d'une paye contemporaine, mais incluant la réduction du nombre de jour(s) demandé(s), toutes les déductions normales d'une telle paye et les informations concernant les cotisations supplémentaires que l'employé devra assumer (régime de retraite, RRQ, assurance, etc.).

Il doit être indiqué à l'employé que ces informations ne sont qu'à titre indicatif et peuvent différer dans le futur, dépendant de facteurs multiples et hors du contrôle de l'employeur et du syndicat.

- f. Un employé qui s'est prévalu du programme pour 1 jour par semaine peut demander à augmenter le nombre de journées de congé à 2 jours par semaine. Il doit alors réutiliser la procédure prévue aux points 18 et 19 pour ce faire.
19. Suite à la réception de ces informations, l'employé doit remplir la partie finale de la demande et il doit parapher chacun des paragraphes suivants :

- a. Je suis pleinement conscient que mon salaire de base sera réduit de 1/5, ou de 2/5 selon le cas, du salaire de base prévu à la convention collective.
- b. Je suis conscient que la présente demande est irréversible et que je ne pourrai plus jamais travailler à temps plein jusqu'à ma retraite définitive.
- c. Je suis d'accord que je devrai contribuer pour un montant additionnel afin de cotiser pleinement à mon régime de retraite pour la ou les journées non travaillées. En ce qui concerne la RRQ, je devrai entreprendre directement les démarches avec eux et transmettre une copie de l'entente une fois acceptée au service des ressources humaines. Si la recommandation de la RRQ est positive quant à une cotisation supplémentaire, celle-ci sera faite par moi-même et l'employeur selon les ratios établis par la RRQ, pour la ou les journées non travaillées.

- d. Je suis d'accord que je devrai contribuer pour un montant additionnel à mon régime d'assurance collective (excluant l'assurance invalidité) pour la ou les journées non travaillées.
- e. Je suis conscient et d'accord que mes prestations d'assurance invalidité (long terme), de CNESST et de SAAQ seront calculées sur le nouveau salaire de base diminué, s'il y a lieu, et que ces prestations seront donc plus basses puisque j'adhère au programme.
- f. Je suis conscient que mon nombre de jour de vacances annuelles sera réajusté en proportion de ma nouvelle semaine de travail (80% ou 60%).
- g. Je suis d'accord que je serai dorénavant en journée de retraite (congé hebdomadaire additionnel) de façon permanente, le jour de la semaine convenu avec l'employeur, conformément aux points 15 à 18 de la présente procédure.
- h. J'ai lu le reste du programme de retraite progressive prévu à l'article 15 de la convention collective et j'accepte les modalités qui y sont inscrites.

Un représentant des ressources humaines doit également signer la partie finale de l'entente et une copie est fournie au syndicat.

- 20. L'employé qui est accepté au programme a jusqu'à 1 mois avant la mise en application du programme de retraite progressive pour annuler celui-ci. Il doit alors aviser formellement, par écrit, l'employeur et le syndicat.
- 21. La date d'entrée de l'employé au programme peut être retardée s'il s'avère difficile voire impossible de trouver de la main d'œuvre qualifiée pour remplacer l'employé à raison de 1 ou 2 jours par semaine.
- 22. Si un employé dont la demande est refusée se sent lésé, il pourra recourir à la procédure de grief. La procédure de calendrier d'arbitrage sera utilisée afin de disposer de ce grief au plus tôt.

15.03 **Mécanisme sur la méthode de partage des futurs Programmes de Retraite Anticipée (PRA)**

Si un PRA est mis en place dans le futur, les modalités devront être convenues entre les parties.

15.04 Les retraités de l'entreprise qui sont réembauchés temporairement ne peuvent obtenir une probation et sont donc toujours considérés comme employés temporaires groupe A. De plus, la part de l'employeur de 7%

prévue au régime de retraite sera plutôt versée dans un REER selon les critères d'admissibilité décrits dans le texte du régime de retraite.

ARTICLE 16 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Il entre dans l'esprit et l'objet de la convention d'assurer aussi diligemment que possible le règlement des griefs pouvant surgir de son application ou de son interprétation.

16.01 Grief

Désigne toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention.

16.02 Grief individuel

Grief par lequel un employé ou le Syndicat, au nom et pour le compte d'un employé, réclame l'octroi d'un avantage prévu à la présente convention.

16.03 Grief collectif

Désigne un grief visant directement un groupe d'employés.

16.04 Grief d'interprétation

Grief découlant d'une mécontente portant exclusivement sur l'interprétation d'une clause de la présente convention. Il ne peut toutefois entraîner une réparation.

16.05 a) Le Syndicat seul peut formuler un grief collectif ou un grief d'interprétation.

b) Le grief collectif est soumis aux mêmes délais que ceux prévus pour les griefs individuels.

c) Le grief d'interprétation peut être déposé en tout temps.

16.06 Procédure de dépôt de griefs

a) Tout employé qui désire loger un grief doit, seul ou par l'entremise du Syndicat, dans un délai n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables suivant la survenance des faits qui y ont donné naissance, le transmettre par écrit au Service des ressources humaines. Le grief doit comporter la relation des faits et indiquer le règlement demandé.

b) Dans le cas d'un grief individuel, l'employé et le supérieur immédiat peuvent se rencontrer avant le dépôt du grief afin de tenter de

solutionner le problème soulevé en conformité avec les dispositions de la convention collective, notamment la clause 4.03.

- c) Dans le cas d'erreur de rémunération, le grief doit être déposé dans un délai maximal de un (1) an de l'erreur de rémunération.
- d) Dans le cas où un employé est affecté hors du Montréal-Métropolitain pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et qu'à cause de son éloignement il ne peut formuler un grief, le délai qui lui est alors imparti pour ce faire commence à courir à compter de son retour.
- e) Un employé absent à cause de vacances, congé de maladie ou congé autorisé peut, à son retour, contester par voie de grief toute mise à pied, toute rétrogradation, tout transfert ou toute promotion l'affectant et survenue durant son absence. Le délai pour déposer un tel grief est d'un maximum de dix (10) jours du retour de l'employé.

Malgré ce qui précède, si l'Employeur avise l'employé par courrier recommandé de telle mise à pied, rétrogradation, transfert ou promotion, le délai pour formuler un grief court à compter de la date de livraison de tel avis à son domicile.

Comité conjoint de griefs

- 16.07 L'Employeur convient d'accorder à un maximum de quatre (4) employés, un permis d'absence pour leur permettre de participer aux délibérations du comité conjoint de griefs. Ces rencontres se tiennent pendant les journées régulières de travail et les membres désignés par le Syndicat y assistent sans perte de rémunération.

Tout employé ayant déposé un grief peut assister sans perte de rémunération à une rencontre du comité lorsque les parties le jugent nécessaire.
- 16.08 Tous les griefs déposés sont, du fait de leur dépôt, automatiquement référés au comité conjoint de griefs pour y être discutés.
- 16.09 Le comité conjoint de griefs se réunit normalement à chaque mois, mais au moins dix (10) fois par année. L'ordre du jour, doit parvenir à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables précédant la rencontre prévue par les parties.
- 16.10 À la rencontre mensuelle du comité conjoint de griefs, les parties s'emploient à régler les griefs à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible, en priorisant les griefs de congédiement, mise à pied et suspension. Cependant, les parties peuvent aussi convenir par écrit de laisser un grief en suspens.

16.11 À l'issue de la rencontre, les parties établissent leur position au sujet de chacun des griefs discutés et rédigent un procès-verbal reflétant les décisions prises. Seuls les procès-verbaux signés par les parties font foi des discussions.

Arbitrage

16.12 Lorsque la partie syndicale désire soumettre l'un ou plusieurs de ses griefs à l'arbitrage, elle doit le faire en transmettant au Service des ressources humaines un avis écrit à cet effet et ce, dans un délai de douze (12) mois suivant la date du dépôt du grief.

Lorsque la partie patronale veut soumettre l'un ou plusieurs de ses griefs à l'arbitrage, elle doit le faire en transmettant au Président du Syndicat un avis écrit à cet effet et ce, dans un délai de douze (12) mois suivant la date du dépôt du grief.

16.13 Le choix du grief ou des griefs à auditionner, dont l'avis d'arbitrage a préalablement été envoyé par l'une ou l'autre des parties, s'effectue en alternance par le Syndicat et l'Employeur, au moins soixante (60) jours à l'avance de la date prévue au calendrier d'arbitrage convenu par les parties.

Dans le cas où les parties conviennent d'un règlement à propos du ou des griefs à auditionner, et ce plus de trente (30) jours avant la date prévue pour l'arbitrage, la partie qui avait désigné le ou les griefs à auditionner choisit un ou d'autres griefs pour être auditionnés.

Liste des arbitres

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent que les arbitres suivants sont retenus :

- Me Nathalie Faucher
- Me André Sylvestre
- Me Louise Viau
- **Me Denis Provençal**
- **Me Robert Côté**
- **Me André G. Lavoie**
- **Me Pierre-Georges Roy**
- **Me Éric Lévesque**

Calendrier d'arbitrage

Le calendrier d'arbitrage comprend douze (12) dates prédéterminées par année réparties comme suit :

- Janvier : une date entre le 16 et le 31;
- Février : une date;
- Mars : une date;
- Avril : une date;
- Mai : une date entre le 1^{er} et le 15
une date entre le 16 et le 31;
- Juin : une date;
- Septembre : une date entre le 16 et le 30;
- Octobre : une date;
- Novembre : une date entre le 1^{er} et le 15
une date entre le 16 et le 30;
- Décembre : une date entre le 1^{er} et le 20.

Le ou vers le 15 juillet de chaque année, à partir des disponibilités que le Syndicat a préalablement obtenues des arbitres, les parties conviennent du choix des dates qui composent le calendrier d'arbitrage de l'année suivante. Les arbitres qui composent la liste convenue par les parties sont utilisés à tour de rôle sauf en cas de non disponibilité de leur part.

16.14 L'Employeur convient d'accorder à un membre du comité conjoint de griefs, au plaignant, s'il s'agit d'un grief individuel, et à l'employé promu, s'il s'agit d'un grief de promotion, un permis d'absence pour leur permettre d'assister aux séances d'arbitrage.

Le temps consacré pour assister aux séances d'arbitrage n'entraîne pas pour ces personnes, de perte de salaire régulier.

16.15 La décision de l'arbitre est définitive, elle lie les parties et est exécutoire à leur égard.

16.16 L'arbitre, en aucun temps, ne doit et ne peut changer ou amender les dispositions de la présente convention collective, ne peut y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit ou rendre une décision qui serait contraire à ses termes.

16.17 Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, si l'arbitre vient à la conclusion que la mesure imposée par l'Employeur est non fondée, il peut l'annuler. S'il vient à la conclusion qu'elle est abusive ou discriminatoire, il peut substituer à la mesure imposée toute autre mesure qui lui semble juste et raisonnable.

16.18 L'Employeur et le Syndicat défraient à parts égales les frais, honoraires et déboursés de l'arbitre.

Sauf s'il y a entente contraire écrite des parties :

- a) Dans le cadre du règlement d'un grief, les frais d'annulation de l'arbitrage, le cas échéant, sont à la charge des parties, à parts égales entre les parties.
- b) Dans le cas du désistement du Syndicat d'un grief, le cas échéant, les frais d'annulation de l'arbitrage sont à la charge du Syndicat.
- c) Dans le cas où l'Employeur fait droit à un grief, le cas échéant, les frais d'annulation de l'arbitrage sont à la charge de l'Employeur.

16.19 Les délais prévus au présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés par un commun accord constaté par un écrit signé des deux (2) parties.

16.20 Les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas inclus pour fins de computation des délais prévus au présent article.

16.21 Il est expressément convenu entre les parties que la présente procédure n'a pas pour effet d'empêcher un employé de discuter de quelque problème avec son supérieur immédiat et il en est de même du Syndicat avec l'Employeur.

16.22 Un employé qui dépose un grief ne doit de ce seul fait être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet.

16.23 Une erreur de forme dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation.

16.24 Tout règlement intervenu entre le Syndicat et l'Employeur doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les représentants dûment autorisés des deux (2) parties.

Lorsque le règlement d'un grief résulte en paiement de somme d'argent, l'Employeur informe par écrit l'employé visé, ainsi que le Syndicat, des modalités de règlement du grief, de la date prévue du paiement et indique sur le relevé de paie le montant versé à titre de règlement.

16.25 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les délais prévus au Code canadien du travail.

16.26 Lorsque les parties conviennent de procéder par arbitrage accéléré pour disposer d'un grief, elles conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour que l'affaire soit entendue par l'arbitre convenu par les parties dans les trente (30) jours du dépôt du grief.

ARTICLE 17

DURÉE DE TRAVAIL ET CONGÉ HEBDOMADAIRE

17.01

Excluant les heures de repas, la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures ou de quarante (40) heures selon la liste des classifications contenues dans la liste des fonctions en annexe.

Lors de la confection des horaires de travail, en aucun temps un employé ne peut être prévu à l'horaire de travail plus de huit (8) jours consécutifs. La présente disposition ne s'applique pas lorsqu'un employé y renonce.

Les horaires de travail particuliers existants et les conditions qui s'y rattachent au moment de la signature de la présente convention sont maintenus pour la durée de celle-ci. Cependant, l'une ou l'autre des parties peut dénoncer un tel horaire avec un préavis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours. Dans un tel cas, les dispositions du présent article trouvent application.

17.02

La semaine normale de travail des employés travaillant trente-cinq (35) heures se divise en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, comportant sept (7) heures de travail chacun comprises entre 08h00 et 18h00, sauf pour les fonctions suivantes :

- a) Au service du routage, le travail peut être effectué entre 08h00 et 19h00, du lundi au vendredi ;
- b) Pour les préposés à l'assignation, les préposés à l'accueil et le personnel du secteur de l'information, le travail peut être effectué entre 00h00 le lundi et 23h59 le dimanche.
- c) Pour le personnel de TVA Interactif, il est possible de travailler sur une plage horaire différente après entente entre l'employé et le gestionnaire, soit pour un besoin personnel ou pour un besoin lié aux opérations.

Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat, adopter un horaire de travail différent de celui en vigueur, soit 09h00 à 17h00, en autant que cet horaire se situe entre 08h00 et 18h00. Une telle demande ne peut être refusée que pour des besoins reliés aux exigences des opérations.

Sur préavis écrit d'au moins quinze (15) jours ouvrables et pour des besoins reliés aux exigences des opérations, l'Employeur peut assigner un ou des employés à un horaire de travail comportant cinq (5) jours de travail de sept (7) heures chacun du lundi au dimanche ou à un horaire de travail différent de celui prévu au premier paragraphe.

Pour ces employés, la semaine de travail se divise en cinq (5) jours comportant sept (7) heures de travail chacun effectuées entre 00h00 le lundi et 23h59 le dimanche suivant.

- 17.03 Sauf si autrement prévu, la semaine normale de travail des employés travaillant quarante (40) heures se divise en cinq (5) jours comportant huit (8) heures de travail chacun.
- Les horaires de travail présentement en cours sont de rigueur, sauf si autrement prévu.
- 17.04 Tout employé qui est affecté entre 00h00 et sept heures (7h00), a droit à une prime de vingt-cinq pour cent (25%) sur son salaire de base pour les heures effectuées durant cette période.
- 17.05 Deux (2) jours consécutifs de congé, appelés congé hebdomadaire, sont prévus à l'horaire. L'Employeur fait en sorte que ces jours coïncident le plus souvent possible avec le samedi et le dimanche et doivent être répartis le plus équitablement possible entre tous les employés d'une même fonction en tenant compte des besoins des opérations.
- 17.06 Les jours de congé séparés par un jour férié sont considérés comme consécutifs lorsque l'employé chôme ce jour férié.
- 17.07 Toute journée de travail qui a commencé avant 23h00 et qui se prolonge au-delà de minuit est, pour fins de rémunération, réputée tomber intégralement le jour où elle a commencé.
- 17.08 Une journée de travail fractionnée est interdite.
- 17.09 La disposition de la clause 17.05 ne s'applique pas lorsque l'employé y renonce.

ARTICLE 18 REPOS ET CHEVAUCHEMENT

- 18.01
- a) Une période de douze (12) heures sépare la fin d'un quart de travail et le début du suivant, cédulé ou non cédulé.
 - b) Tout travail accompli pendant cette période, donne lieu à un supplément égal à la moitié du taux horaire de base.
 - c) Pour les deux (2) journées de congé hebdomadaire, cette période de repos est de deux (2) fois 24 heures plus six (6) heures, soit de cinquante-quatre (54) heures.
 - d) À la suite d'un congé férié non travaillé, cette période est de vingt-quatre (24) heures plus six (6) heures soit un total de trente (30) heures.
 - e) À la suite d'une sixième journée, cette période est de vingt-quatre (24) heures plus six (6) heures, soit un total de trente (30) heures.

ARTICLE 19

REPAS

- 19.01 Tout employé a droit à une période de repas lors d'une journée de travail se situant après la deuxième (2^e) heure et avant la sixième (6^e) heure **travaillée**.
- a) Lorsque la période de repas ne peut être prise dans le délai prévu, tout retard est payé à l'employé à son taux de base majoré de cent pour cent (100%) (temps double).
 - b) Lorsque le tour de service commence entre 17h00 et 5h59 le lendemain, une période de repas d'une durée de trente (30) minutes est accordée, mais non déduite des heures de travail.
 - c) Les journalistes et les cinécaméramen, ont droit à une période de repas de trente (30) minutes sans perte de rémunération incluse dans leur journée régulière de travail.
 - d) Pour les autres fonctions non prévues en c), l'Employeur, après entente avec le Syndicat, peut affecter les employés travaillant dans une fonction à un horaire de travail qui inclut une période de repas de trente (30) minutes sans perte de rémunération incluse dans leur journée régulière de travail.
- 19.02 Malgré toute disposition contraire, lorsque la journée de travail dure plus de dix (10) heures, il est accordé trente (30) minutes rémunérées pour un deuxième (2^e) repas. Malgré ce qui précède, dans les cas où une production implique l'application d'une disposition relative à la période de repas d'une autre convention collective (Gilde des musiciens, Union des artistes, etc.) il devra y avoir harmonisation des périodes de repas.
- a) Ce deuxième repas se prend après la quatrième (4^e) et avant la sixième (6^e) heure qui suit la fin du premier repas.
 - b) À compter du droit au deuxième (2^e) repas, l'employé reçoit le paiement minimum de trente (30) minutes au taux applicable et l'allocation des repas prévue aux règlements généraux, que le repas soit pris ou non.
- 19.03 Advenant le cas où le lieu de travail en unité mobile serait situé de telle façon que l'équipe n'aurait aucune possibilité de trouver de la nourriture facilement pendant sa période de repas désignée, l'Employeur doit accorder à l'équipe un délai supplémentaire suffisant, et lui fournir des moyens de transport pour lui permettre de se rendre à un endroit où elle peut se procurer un repas approprié.

ARTICLE 20

PÉRIODE DE REPOS

20.01

Tout employé a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes qui se situe dans les périodes de trente (30) minutes qui précèdent ou qui suivent le milieu de la première (1^{ère}) moitié et de la seconde (2^e) moitié de son quart de travail.

Cependant, il peut arriver parfois des circonstances incontrôlables où l'employé doit collaborer, afin de ne pas retarder la mise en ondes en direct.

Tout employé a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes à l'intérieur de chaque période de deux heures trente (2h30) de service suivant le deuxième (2^e) repas.

ARTICLE 21

AFFICHAGE DE L'HORAIRE

21.01

- a) Dans le cas des employés ayant un horaire variable, l'horaire est affiché ou disponible électroniquement sur les lieux de travail habituellement reconnus comme tel, le plus tôt possible mais au plus tard à midi, le mercredi de la semaine qui précède la période de deux (2) semaines visée et ce en concordance avec les deux (2) semaines de paie.

Lorsqu'un horaire est affiché ou disponible électroniquement, il doit l'être en respectant l'ordre d'ancienneté des employés permanents de la fonction, des employés en affectation temporaire affectés dans cette fonction et des employés temporaires affectés dans cette fonction.

- b) L'Employeur rend disponible par affichage ou par mode électronique l'horaire pour la période de quatre (4) semaines visée et ce, en conformité avec les deux (2) cycles de deux (2) semaines de paie pour les journalistes et les employés des secteurs implantation, entretien électronique, entretien électrique et mécanique, magnétoscopie et diffusion.
- c) L'horaire doit indiquer l'heure du début et de la fin de la journée régulière de travail des employés visés ainsi que le congé hebdomadaire et à titre indicatif les heures de repas.
- d) Avant son départ pour une période de vacances, l'employé se voit confirmé dans son premier (1^{er}) jour de travail.

21.02

En aucun temps après l'affichage du mercredi précédant la période de deux (2) semaines de travail visée, les congés hebdomadaires ne peuvent être déplacés sans le consentement de l'employé.

21.03 Il est loisible à deux (2) employés d'une même fonction et d'un même service d'échanger entre eux leurs jours de congé et leurs horaires de travail, tels qu'établis.

Dans les circonstances, les employés concernés doivent aviser leur supérieur immédiat par écrit et suffisamment longtemps avant le changement proposé. Le supérieur peut refuser un tel changement à la condition que le motif invoqué en soit un touchant les exigences des opérations. Un tel changement ne peut entraîner aucun coût additionnel à l'Employeur.

21.04 Lorsque l'Employeur utilise un système informatique pour rendre disponible la feuille de temps des employés, les conditions suivantes s'appliquent :

Un lien informatique (adresse web) est donné à chaque employé pour lui permettre d'avoir accès à distance au système.

Il est possible pour l'employé de consulter l'horaire des employés d'autres fonctions de l'unité syndicale.

L'employé a un maximum de quarante-huit (48) heures pour compléter sa feuille de temps après sa journée de travail et au plus tard jusqu'à neuf (9) heures chaque lundi matin.

À l'extérieur de ce délai, l'employé avise son supérieur immédiat des modifications à apporter le cas échéant. Dans le cas d'une modification inscrite trop tard pour la paie en cours, le changement s'applique à la paie suivante.

21.05 Le Syndicat reçoit copie des horaires, sous forme de fichier informatique pour toutes les fonctions de l'unité syndicale qui sont assignées par le système et ce, en deux (2) séquences :

- les horaires avant le début du lundi de la semaine de travail;
- les horaires comportant toutes les modifications qui ont été inscrites le lundi qui suit la fin de la semaine de travail.

Toutes données concernant les modifications apportées aux horaires sont disponibles au service des affectations et peuvent être consultées à la demande de l'employé concerné ou d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 22 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

22.01 Pour les deux (2) premières heures de travail effectuées en dehors de sa journée régulière de travail, tout employé est payé en surtemps, à son taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).

22.02 Pour toutes les heures de travail effectuées au-delà de la deuxième (2^e) heure de travail en surtemps, tout employé est payé à son taux horaire de base majoré de cent pour cent (100%) (temps double).

22.03 6^e journée

Lorsqu'un employé consent à travailler lors de son congé hebdomadaire, il lui est payé un minimum d'une journée régulière à son taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) pour le premier jour travaillé (temps et demi).

7^e journée

Si l'employé consent à travailler une deuxième (2^e) journée lors de son congé hebdomadaire, il lui est payé un minimum d'une journée régulière de travail à son taux horaire de base majoré de cent pour cent (100%) (temps double).

Surtemps lors de la 6^e journée

Les heures travaillées en excédent de la journée régulière de travail de l'employé lors de sa première journée de congé hebdomadaire (6^e journée), sont rémunérées à son taux horaire de base majoré de cent pour cent (100%) (temps double).

Surtemps lors de la 7^e journée

Les heures travaillées en excédent de la journée régulière de travail de l'employé lors de sa deuxième (2^e) journée de congé hebdomadaire (7^e journée), sont rémunérées à son taux horaire de base majoré de cent cinquante pour cent (150%) (temps double et demi).

Attribution du temps supplémentaire

22.04 Sauf pour les fonctions de journalistes et le personnel du secteur de TVA Interactif, lorsque du temps supplémentaire doit être accordé, l'Employeur tient compte de l'ancienneté générale dans la fonction, en autant que l'employé soit capable d'effectuer la tâche requise.

Avant l'affichage :

- a) Les employés en congé hebdomadaire sont affectés en sixième (6^e) journée de travail par ordre d'ancienneté générale dans la fonction.
- b) Après avoir épuisé toutes les possibilités de sixième (6^e) journée autant par des titulaires de la fonction que par des employés jugés aptes à faire le travail nécessaire, on accorde les septièmes (7^e) journées selon les mêmes principes.

- c) Les employés peuvent refuser d'exécuter du travail en sixième (6^e) ou septième (7^e) journée, mais doivent en informer le service des affectations dans les meilleurs délais et dans tous les cas dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent le moment où ils prennent connaissance de leur horaire.

Après l'affichage :

L'Employeur identifie la méthode la plus économique, soit changement d'affectation, prolongement d'horaire ou sixième (6^e) journée et demande par ordre d'ancienneté générale dans la fonction, aux employés visés par la méthode retenue, de faire le temps supplémentaire.

22.05 Malgré la clause 22.04, l'Employeur tient compte cependant des situations particulières suivantes dans l'attribution du temps supplémentaire :

- a) Lorsqu'un employé a signifié par écrit sa volonté de faire le moins de temps supplémentaire possible;
- b) Lorsqu'un employé a une capacité de travail réduite certifiée par un certificat médical;
- c) Lorsqu'une production ou un travail, y compris celui d'une équipe dédiée, se prolonge au-delà des heures cédulées, ou se poursuit le lendemain, les employés déjà affectés à cette production ou à ce travail ont priorité;
- d) Le temps supplémentaire pour la maintenance électronique sera attribué par groupe spécifique;
- e) Lorsque le temps supplémentaire fait partie de l'horaire cédulé de l'employé pour la semaine normale de travail ;
- f) Lorsqu'il y a une situation de « breaking news ».

22.06 L'Employeur offre en priorité aux employés permanents l'attribution du temps supplémentaire.

Banque de temps

22.07 Les employés peuvent opter pour l'accumulation du temps supplémentaire sous forme de congé (banque de temps).

- a) L'employé qui désire ainsi accumuler des heures supplémentaires doit l'indiquer sur sa feuille de temps. Toutes les heures supplémentaires effectuées sont créditées à l'employé.

b) Les heures supplémentaires accumulées dans la banque sont majorées dans la même proportion que pour le paiement conventionnel en argent.

22.08 L'employé qui désire reprendre en temps des heures supplémentaires accumulées doit faire sa demande au plus tard le lundi midi qui précède l'affichage des horaires de travail.

Tout congé demandé ne peut être refusé sans motif valable et le fardeau de la preuve revient à l'Employeur.

L'employeur doit donner une réponse au plus tard lors de l'affichage de l'horaire et le congé est affiché sur l'horaire s'il y a lieu.

L'employeur peut également exiger d'un employé que celui-ci reprenne toute heure en excédent de quatre (4) semaines régulières de travail.

Aux fins d'application du dernier paragraphe, l'employeur et l'employé s'efforcent de s'entendre sur le choix de la ou des journées de reprise de temps. À défaut d'entente, l'employeur informe l'employé de la ou des journées de reprise de temps qu'il aura déterminées et ce, au plus tard le lundi qui précède l'affichage de l'horaire.

22.09 L'employé qui désire un remboursement des heures supplémentaires accumulées dans la banque en avise l'Employeur et le paiement est effectué au plus tard avant la vingt-cinquième (25^e) journée suivant la demande de l'employé.

Quinze (15) jours avant la date des avancements d'échelon, l'Employeur peut décider de payer à l'employé les heures qui sont en excédent de deux (2) semaines régulières de travail.

22.10 L'employé a la responsabilité à la fin de son quart de travail, de consulter son horaire, afin de prendre avis des modifications apportées s'il y a lieu. Si une modification est apportée pour le quart de travail que l'employé est en train d'exécuter, ou pour le prochain quart de travail et que l'employé a déjà quitté les lieux du travail, l'Employeur a la responsabilité d'en aviser l'employé concerné.

22.11 Sauf si l'employé y consent, l'Employeur ne peut effectuer de modification à l'horaire affiché sans donner un préavis à l'employé concerné. Le préavis doit être d'une durée minimale de vingt-quatre (24) heures avant l'heure du début du nouveau quart de travail. Le préavis est réputé donné lorsque les dispositions de la clause 22.10 sont respectées.

22.12 Dans le cas d'un employé en « stand-by », pour la totalité ou une partie de la journée, l'Employeur l'avise du changement de son horaire au moins douze (12) heures avant ladite journée. D'autre part, une période de

« stand-by » prévue au début de la journée de travail peut être reportée à la fin de cette journée. De même, la période de « stand-by » prévue à la fin de la journée peut être reportée au début de la journée.

22.13 L'Employeur tient compte de la non disponibilité, telle qu'exprimée par les employés permanents, lorsqu'il planifie des heures de travail supplémentaire lors d'une journée de repos hebdomadaire.

Si aucun employé n'est disponible, il affecte alors les employés par ordre inverse d'ancienneté.

22.14 Un employé peut, sans être pénalisé, refuser d'exécuter du travail en surtemps qui n'a pas été cédulé. Dans le cas d'un refus de l'employé, l'Employeur n'use d'aucunes représailles envers ce dernier.

a) Toutefois, dans le cas de force majeure, de panne technique ou de changement de dernière heure, affectant la marche normale des opérations d'une émission en direct ou pour faire face aux besoins liés à la couverture de l'actualité, l'Employeur peut, s'il le juge nécessaire, requérir tout employé affecté directement ou indirectement à ces opérations, de travailler au-delà des heures cédulées.

b) Dans les cas d'un enregistrement d'émission d'affaires publiques et pour les motifs cités au paragraphe a), l'Employeur peut, s'il le juge nécessaire, requérir tout employé de travailler au-delà de l'heure de départ cédulée, à condition que l'enregistrement ait débuté au cours de la période prévue, afin que l'affectation soit complétée.

Rappel

22.15 Sauf dans les cas prévus à la clause 22.03, l'employé qui, sa journée de travail terminée, est rappelé après avoir quitté les établissements de l'Employeur, reçoit une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures à son taux horaire de base régulier, majoré de cinquante pour cent (50%), quel que soit le nombre d'heures travaillées sur son rappel. Toutefois, cette garantie minimale est de deux (2) heures lorsque les heures de travail ainsi travaillées précèdent immédiatement sa journée de travail.

Si l'employé ainsi rappelé effectue plus de deux (2) heures de travail en surtemps, il est alors payé au taux de surtemps applicable selon les clauses 22.01 et 22.02.

Départ hâtif

22.16 Les employés du secteur production, affectés en studio, au car de reportage et en « stand-by » ayant complété une journée minimale de six (6) heures peuvent quitter le travail une fois celui-ci terminé, à condition que le personnel nécessaire soit en place et que le gestionnaire les y autorise. Le

temps supplémentaire est calculé d'après les heures complétées et cette réduction n'affecte en rien le salaire de base ou la semaine régulière.

Heures excessives

22.17 Toute journée qui comporte plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire est considérée comme excessive.

L'Employeur n'affecte pas les mêmes employés à des heures excessives plus d'une fois par semaine régulière de travail sans un accord mutuel.

Procédure d'appel

22.18 Lorsqu'un employé n'est pas au travail lors d'une procédure d'appel, l'Employeur doit tenter de le rejoindre par téléphone.

L'employé a l'obligation de maintenir à jour auprès de l'Employeur un numéro de téléphone où il peut être joint en tout temps soit de vive voix ou en lui laissant un message numérique ou vocal.

Il est laissé cinq (5) minutes à l'employé pour rappeler. Si l'employé ne rappelle pas, l'employé suivant est choisi sur la liste. Les cinq (5) minutes sont de rigueur sauf pour une situation exceptionnelle.

Dans tous les cas, une feuille doit être remplie par le gestionnaire ou par le préposé à l'affectation indiquant les employés appelés, l'heure de l'appel, la réponse de l'employé ou, s'il y a lieu, un message laissé, etc. Cette liste peut être vérifiée par un représentant syndical si un employé croit avoir été lésé lors de la procédure.

ARTICLE 23 PRIME DE DISPONIBILITÉ

23.01 À moins d'entente avec le Syndicat, les clauses de mise en disponibilité s'appliquent uniquement aux employés du Service informatique **et infrastructure, TVA Interactif**, aux mécaniciens de bâtiments, aux techniciens aux transmissions, aux techniciens maintenance aux transmissions **et aux techniciens en entretien électrique**.

Principes de base :

23.02 L'employé qui est en disponibilité est celui qui, pendant une semaine normale de travail et à l'extérieur de ses quarts de travail réguliers (ex. : soirs, jours fériés, congés hebdomadaires) demeure disponible pour répondre aux appels d'urgence.

23.03 L'employé en disponibilité doit conserver en tout temps le téléavertisseur ou le téléphone cellulaire fourni par l'Employeur.

- 23.04 Les employés d'un groupe de travail sont assignés en disponibilité à tour de rôle.
- 23.05 L'employé en disponibilité a l'obligation d'être en mesure de répondre à un appel d'urgence et doit s'assurer d'être à une distance raisonnable de l'établissement (région métropolitaine) s'il n'est pas présent à son domicile.
- 23.06 L'employé ne pouvant être en disponibilité pour cause de maladie ou pour toute autre raison hors de son contrôle ne reçoit pas l'allocation prévue pour les périodes où il est non disponible.

Service informatique **et infrastructure, TVA Interactif, mécaniciens de bâtiments (chauffage) et technicien en entretien électrique**

Allocation de base :

- 23.07 L'employé en disponibilité reçoit l'indemnité de base suivante :
- a) L'équivalent d'une (1) heure à son taux horaire de base par jour, lorsqu'il s'agit d'une journée régulière de travail (à l'horaire).
 - b) L'équivalent de deux heures et demie (2h30) à son taux horaire de base par jour, lorsqu'il s'agit d'un jour de congé hebdomadaire ou d'un jour férié.

Rémunération :

- 23.08 La rémunération des employés en disponibilité qui reçoivent un appel est la suivante :
- a) Une (1) heure à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base lorsque l'employé n'a pas à se déplacer et qu'il n'a pas à effectuer de tâches autres que de donner un avis ou un renseignement.
 - b) Deux (2) heures à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base lorsque l'employé n'a pas à se déplacer pour effectuer le travail en tout ou en partie, ou lorsqu'il donne des instructions détaillées par téléphone afin que le travail soit effectué.

Lorsque les interventions décrites en a) ou b) s'appliquent, l'employé pourra effectuer d'autres interventions à l'intérieur de la période rémunérée.

- c) - Un minimum de quatre (4) heures à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base, lorsque l'employé est appelé au travail avant ou après son quart de travail;
- Un minimum de quatre (4) heures à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base lorsque l'employé doit se déplacer

pour se rendre au travail lors de sa première journée de congé hebdomadaire (6^e journée);

- Et un minimum de quatre (4) heures à deux (2) fois son taux horaire de base, lorsque l'employé qui s'est déplacé lors de son premier congé hebdomadaire (6^e journée) doit se rendre au travail à nouveau lors de sa deuxième (2^e) journée de congé hebdomadaire (7^e journée).

Technicien aux transmissions et technicien maintenance aux transmissions

- 23.09 Les techniciens sont assignés en disponibilité toutes les fins de semaine. Un seul technicien est assigné en disponibilité à la fois.
- 23.10 La fin de semaine débute le samedi (00h01) et se termine le dimanche (24h00).
- 23.11 L'employé assigné en disponibilité reçoit deux (2) heures à son taux horaire de base par jour de disponibilité.
- 23.12 Si l'Employeur utilise un des techniciens pendant sa période de disponibilité, il est rémunéré selon l'article 22 de temps supplémentaire de la convention. L'employé n'a pas droit à sa prime pour la journée de disponibilité s'il travaille plus de douze (12) heures.
- 23.13 Lorsque l'Employeur décide d'affecter un employé le samedi et/ou le dimanche, l'employé affecté sera le même que celui en disponibilité la fin de semaine.

Intervention à distance

- 23.14 Une intervention à distance est un travail effectué par un employé de l'unité qui n'est pas en disponibilité selon les articles 23.07 et 23.08, et qui effectue une intervention ou un travail à distance afin de régler un problème immédiat et urgent. Une telle intervention ou travail à distance peut aussi être planifié par le supérieur immédiat.**

Dans tous les cas, le temps travaillé est rémunéré selon les modalités de 23.08 a) ou b). Si l'intervention se prolonge au-delà de ce qui est prévu à 23.08 a) ou b), l'employé est rémunéré selon 22.01 et 22.02.

ARTICLE 24 PRIME CHAUFFEUR

- 24.01 Les employés consentant à conduire un véhicule sont choisis par ancienneté générale parmi les employés affectés dans l'équipe et sont rémunérés à demi-temps de plus sur le salaire de base pour les heures de déplacement dans les situations suivantes :

- a) Lorsque l'employé conduit un véhicule avec deux (2) passagers et plus;
- b) Lorsque l'employé conduit un véhicule nécessitant un permis de conduire de classe 4 et moins (ex. mini-bus, camion lourd, etc.);
- c) Lorsque l'employé conduit un véhicule de déménagement (aux fins de transport de matériel et d'équipement, ex. « cube van »).

Cette clause ne s'applique pas aux techniciens aux transmissions et aux techniciens maintenance aux transmissions lorsqu'ils conduisent un camion de transmission.

24.02 Lorsqu'un employé conduit un véhicule et que la clause 24.01 ne trouve pas application, il reçoit une prime de quinze pour cent (15%) de plus sur le salaire de base pour les heures de déplacement à l'exception des cinécaméramen, techniciens aux transmissions et techniciens maintenance aux transmissions.

24.03 Si la conduite d'un véhicule ne fait pas partie de la définition de fonction d'un groupe d'employés, l'Employeur ne peut obliger un employé à conduire un véhicule.

ARTICLE 25 DÉPLACEMENTS DE PLUS D'UN JOUR

25.01 Pour les déplacements de plus d'un (1) jour (qui requiert au moins un coucher à l'extérieur), l'Employeur procède par rotation en affectant le personnel requis, sauf si un employé est nécessaire pour assurer la continuité ou s'il fait partie d'une équipe dédiée à une production, et à l'exception du personnel à l'antenne.

25.02 Le per diem tel que prévu dans les règlements généraux est remis à l'employé au moins un (1) jour ouvrable avant son départ.

ARTICLE 26 ABSENCE MALADIE

26.01 Lorsqu'un employé est incapable de se présenter au travail et d'exécuter ses fonctions par suite de maladie ou d'accident (autre qu'une lésion professionnelle) il peut, pour la durée de son incapacité, s'absenter de son travail.

26.02 À moins de motifs sérieux, l'employé que la maladie empêche de se présenter au travail doit le plus tôt possible soit une heure (1) avant le début de sa journée de travail, aviser l'employeur de son absence. Pour l'employé qui débute son quart de travail avant 6h00, il doit tenter d'aviser l'Employeur avant 22h00 la veille.

- 26.03 L'employé qui possède à son crédit des journées d'absence maladie accumulées et qui a dû s'absenter pour maladie ou accident (autre qu'une lésion professionnelle) peut se faire payer ses journées d'absence s'il s'est conformé aux dispositions de la clause 26.02.
- 26.04 Les journées d'absence maladie non utilisées s'accumulent à raison d'une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois, et ce, jusqu'à un maximum de cent cinquante (150) jours.
- 26.05 Un certificat médical peut être exigé par l'Employeur pour toute absence maladie d'une durée de plus de trois (3) jours. Le certificat doit établir l'incapacité de l'employé de se présenter au travail et d'exécuter ses fonctions pour la durée de son absence et doit être remis au Service des ressources humaines dans les meilleurs délais suivant son émission et au plus tard le quatrième (4^e) jour de l'absence maladie à moins d'empêchement sérieux et incontrôlable.
- Cependant, lorsque l'Employeur croit qu'il y a abus, il peut exiger un tel certificat pour toute absence maladie. Advenant qu'une telle demande soit faite par écrit, l'Employeur en transmet copie au Syndicat.
- Un tel avis est pour une durée maximale de douze (12) mois, sauf si durant la période précitée, il y a toujours un usage abusif d'absence maladie.
- 26.06 En conformité avec la clause 26.05, tout employé qui invoque la maladie ou accident (autre qu'une lésion professionnelle) pour justifier une absence doit, sur demande, faire transmettre au personnel médical désigné par l'Employeur, au frais de l'Employeur, toutes les informations pertinentes relatives à son état de santé. L'Employeur se réserve aussi le droit de faire examiner, à ses frais un employé qui s'absente pour maladie ou accident (autre qu'une lésion professionnelle). Dans un tel cas, l'Employeur avise l'employé des motifs justifiant un tel examen.
- Dans l'application du présent article, l'Employeur ne doit pas agir de façon abusive ou arbitraire.
- 26.07 L'Employeur maintient un registre des congés de maladie inutilisés. À la fin de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une liste établissant le nombre de congés de maladie accumulés au crédit de chaque employé.
- 26.08 Si un employé devient malade en cours de journée et qu'il lui est impossible de poursuivre son travail, l'Employeur lui paie le reste de sa journée régulière de travail sans déduction des jours de maladie s'il a effectué au moins la moitié de ses heures régulières de travail.
- 26.09 L'Employeur peut autoriser un employé qui s'absente pour maladie de le faire avec solde même si le nombre de jours d'absence maladie accumulés dans sa banque maladie est insuffisant pour couvrir la totalité ou une partie

de telle absence. L'employé concerné et l'Employeur conviennent alors de modalités de remboursement.

26.10 Un employé peut utiliser ses crédits d'absence maladie pour suivre des traitements médicaux ou pour rencontrer un professionnel de la santé reconnu lorsqu'il ne peut absolument pas prendre ces rendez-vous en dehors de ses heures régulières de travail.

26.11 a) L'employé qui s'absente pour maladie ou accident (autre qu'une lésion professionnelle) et dont le solde de jours d'absences maladie est égal à zéro, reçoit une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'il reçoit.

L'employé qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance-emploi, reçoit une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire hebdomadaire de base. Une telle indemnité est également payable durant la période d'attente qui précède le versement des prestations d'assurance-emploi.

b) Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est payable qu'après une absence d'une durée minimale de cinq (5) journées ouvrables consécutives, sans égard au fait que l'une ou l'autre de ces journées ait été rémunérées en vertu des dispositions de la clause 26.03.

De plus, le versement de l'indemnité cesse à compter du dernier jour ouvrable du sixième (6^e) mois d'invalidité.

ARTICLE 27 CONGÉS FÉRIÉS

27.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés et payés:

- Jour de l'An (2);
- Lundi de Pâques;
- Fête des Patriotes;
- Fête Nationale;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Noël (2);
- Associé à la période des fêtes (1).

Une (1) journée de congé mobile au cours de l'année à être prise à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat.

Toutefois, lorsqu'un autre jour que les dates ci-haut prévues est proclamé fête légale par les autorités gouvernementales, cette proclamation l'emporte sur le présent article.

27.02 L'Employeur peut accorder à un employé la possibilité de prendre de façon différente le congé associé à la période des fêtes, le congé associé à Noël et le congé associé au Jour de l'an prévus à la clause 27.01.

27.03 Lorsque du personnel est requis lors d'un jour férié, l'Employeur tient compte de la volonté des employés permanents de la fonction de travailler ou non ce jour férié.

En cas de mésentente, l'Employeur affecte par ancienneté les employés permanents de la fonction ayant signifié leur intention de travailler ledit congé, le tout, sous réserve toutefois des besoins des opérations.

Si aucun employé permanent n'a signifié son intention de travailler, l'Employeur peut affecter un employé temporaire, sinon, l'Employeur affecte par ordre inverse d'ancienneté générale dans la fonction.

L'employé qui travaille un jour férié survenant un lundi ou un vendredi, à l'exception des congés du temps des fêtes, accepte également d'être affecté cette même fin de semaine s'il y a lieu.

Dans le cas des congés de la période des fêtes, la volonté des employés doit avoir été exprimée le ou vers le 15 novembre précédent lesdits congés.

Pour sa part, l'Employeur doit rendre disponible le calendrier de la période des fêtes au moins deux (2) semaines précédant le début de cette période.

27.04 Lorsqu'un jour férié coïncide avec les vacances annuelles, cette journée est ajoutée au solde de vacances auquel l'employé a droit.

27.05 Pour pouvoir prétendre au paiement d'un congé, un employé doit avoir travaillé son jour ouvrable qui précède et qui suit immédiatement le congé sauf s'il s'est absenté par suite de force majeure ou après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat ou à cause d'une absence maladie attestée par un certificat médical.

27.06 Un employé, pour pouvoir prétendre au paiement d'un congé, doit avoir été à l'emploi pour plus de trente (30) jours précédant le jour férié.

27.07 Les heures de travail effectuées par un employé un jour de congé férié sont rémunérées pour un minimum de sept (7) heures ou huit (8) heures, selon le cas, à son taux horaire de base régulier, majoré de cinquante pour cent (50%) et en plus, soit la rémunération pour son congé soit la remise du congé à une date à être convenue entre l'employé et son supérieur immédiat.

L'option prévue ci-haut est laissée au choix de l'employé qui doit l'exercer au moment où il est avisé qu'il travaille le jour où le congé férié est observé.

27.08 Les heures travaillées en excédant de sept (7) heures ou huit (8) heures, selon le cas, un jour férié, sont rémunérées à temps double.

ARTICLE 28 CONGÉS SOCIAUX

Décès

28.01 L'Employeur accorde à un employé, à compter de la date du décès, un congé selon les modalités suivantes:

- a) Les cinq (5) premiers jours ouvrables dans le cas du conjoint ou d'un de ses enfants;
- b) Les trois (3) premiers jours ouvrables dans le cas de son père ou de sa mère;
- c) Trois (3) jours consécutifs dans le cas d'un de ses frères ou d'une de ses sœurs, d'un de ses petits-enfants, du père ou de la mère du conjoint;
- d) Trois (3) jours consécutifs dans le cas d'un proche parent dont on ne fait pas mention dans le présent article et qui demeure en permanence au foyer de l'employé ou chez qui ce dernier demeure en permanence;
- e) Un (1) jour, celui des funérailles ou de la crémation, si c'est un jour ouvrable et pourvu qu'il y assiste, dans le cas d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, de ses grands-parents ou de ceux de son conjoint;
- f) L'employé peut reporter un des congés auquel il aurait droit en vertu des paragraphes ci-dessus afin d'assister à la cérémonie;
- g) Ces jours sont accordés sans perte de rémunération pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables où l'employé aurait normalement travaillé n'eût été du décès et telle rémunération s'établit en multipliant le taux horaire de base régulier de l'employé par son nombre quotidien d'heures régulières.

28.02 Dans les cas prévus à la clause 28.01, l'employé peut, après entente avec le Service des ressources humaines, prolonger sa période d'absence prévue en utilisant des jours de vacances accumulés, des journées accumulées en banque de temps et/ou en obtenant un congé sans traitement et ce, pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

Congés familiaux

28.03

L'Employeur accorde à un employé des congés familiaux sans perte de rémunération dans les circonstances ci-après prévues:

Mariage :

- a) Mariage de l'employé, trois (3) jours ouvrables consécutifs; dans ce cas, l'employé peut, après entente avec le Service des ressources humaines, ajouter à cette période ses jours de vacances accumulés, des journées accumulées en banque de temps et/ou obtenir un congé sans solde et ce, pour une durée n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables.
- b) Mariage d'un enfant d'un employé ou mariage de son père ou de sa mère, la journée du mariage si c'est un jour où l'employé aurait normalement travaillé.

Déménagement :

- c) Un (1) jour, le jour du déménagement.

Sinistre :

- d) Maximum de trois (3) jours après entente avec le Service des ressources humaines.

Membre de la famille immédiate :

- e) Maximum trois (3) jours par année pris à même la banque de journées d'absence maladie prévue à la clause 26.04 afin de prendre soin **d'un membre de sa famille immédiate**. L'employé doit avoir suffisamment de journées disponibles dans sa banque et l'Employeur se réserve le droit d'exiger une pièce justificative à tout employé ayant une problématique d'absentéisme.

Conditions de maternité

28.04

- a) L'employée enceinte peut subir les examens médicaux en rapport avec sa grossesse et ce, sans perte de salaire.
- b) Lorsqu'une employée travaille dans des conditions qui, compte tenu de son état de grossesse, comportent des dangers sérieux pour sa santé ou celle de l'enfant qu'elle porte, elle peut, après entente entre le Syndicat et l'Employeur, être mutée à d'autres fonctions et ce, pour la période où son état de grossesse l'exige.

Congé de maternité

- 28.05 Toute employée éligible au congé de maternité prévu à la loi, a droit à un congé de maternité d'une durée entre quinze (15) et dix-huit (18) semaines qui, sous réserve des dispositions de la clause 28.09 doivent être consécutives.
- L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité de dix (10) semaines, après l'accouchement.
- 28.06 La répartition du congé de maternité entre la seizième (16^e) semaine précédant l'accouchement et la dix-huitième (18^e) semaine après le jour de l'accouchement, appartient à l'employée.
- 28.07 L'employée donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines précédant le début du congé. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 28.08 Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- 28.09 L'employée dont le nouveau-né est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Le délai de la dix-huitième (18^e) semaine après le jour de l'accouchement prévu à la clause 28.06 peut être prolongé du nombre équivalent de semaines que l'enfant passe à l'hôpital, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines suivant la semaine de la naissance.
- 28.10 L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé de maternité est réputée avoir quitté volontairement son emploi sous réserve d'avoir obtenu une extension de son congé ou d'avoir présenté un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre le travail.
- 28.11 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée bénéficie du droit de déplacement dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 28.12 L'employée qui compte un (1) an de service ininterrompu et qui présente le certificat mentionné à la clause 28.07, de même qu'une preuve attestant qu'elle est admissible aux prestations d'assurance- parentale et qu'elle en a fait la demande, reçoit une indemnité supplémentaire de maternité conformément aux dispositions suivantes :
- a) Pour chacune des semaines où l'employée reçoit des prestations du régime gouvernemental pour maternité, une indemnité supplémentaire

égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime gouvernemental pour maternité qu'elle reçoit.

- b) L'expression "prestation du régime gouvernemental" comprend le régime québécois d'assurance parentale et l'assurance emploi aussi toutes les autres rémunérations qu'un(e) employé(e) pourrait recevoir chez un autre employeur ou par un travail à son propre compte. Ces sommes seraient donc réduites du montant à être versé par l'Employeur.

Congé parental

- 28.13 Sur préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, tout employé a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines à être pris dans les douze (12) mois suivant l'accouchement.

La durée totale du congé de maternité et parental ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

- 28.14 L'employé qui ne se présente pas au travail, à l'expiration du congé parental, est réputé avoir quitté volontairement son emploi sous réserve de présentation d'un certificat médical attestant qu'il ne peut reprendre le travail.

- 28.15 Au retour du congé parental, l'employé reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé bénéficie du droit de déplacement dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

- 28.16 L'employée qui compte un (1) an de service ininterrompu et qui s'est prévalu du congé de maternité prévu à la clause 28.05, et qui présente une preuve attestant qu'elle est admissible aux prestations du régime gouvernemental pour congé parental et qui en a fait la demande reçoit une indemnité supplémentaire de congé parental conformément à la disposition suivante :

- a) Pour chacune des semaines où l'employée reçoit des prestations du régime gouvernemental pour congé parental, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime gouvernemental pour congé parental qu'elle reçoit.

- 28.17 L'employé qui présente une preuve attestant qu'il est admissible aux prestations du régime gouvernemental pour congé parental et qui en a fait la demande, reçoit une indemnité supplémentaire de congé parental conformément à la disposition suivante :

- a) Pour un maximum de dix (10) semaines où l'employé reçoit des prestations du régime gouvernemental pour congé parental, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime gouvernemental de congé parental qu'il reçoit.

28.18 L'expression "prestation du régime gouvernemental" utilisée aux clauses 28.12, 28.16 et 28.17, comprend le régime québécois d'assurance parentale et l'assurance-emploi aussi toutes les autres rémunérations qu'un(e) employé(e) pourrait recevoir chez un autre employeur ou par un travail à son propre compte. Ces sommes seraient donc réduites du montant à être versé par l'Employeur.

28.19 Durant son congé de maternité et son congé parental, l'employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit et qu'il verse ses cotisations régulières, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-invalidité à long terme;
- assurance-santé;
- régime supplémentaire de rentes de retraite.

Congé pour adoption

- 28.20
- a) L'employé qui compte six (6) mois de service et qui adopte légalement un enfant a droit à trois (3) jours, lesquels doivent être pris dans les dix (10) jours de calendrier à compter de la date de la prise en charge officielle de l'enfant adopté.
- b) De plus, l'employé peut ajouter à cette période ses jours de vacances accumulés, des journées accumulées en banque de temps et/ou obtenir un congé sans solde n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.
- c) L'employé a également droit, sur préavis de quatre (4) semaines à un congé d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines sans compensation de l'employeur tel que prévu au Code canadien du travail.
- d) Pour chacune des semaines prévues au paragraphe c) où l'employée reçoit des prestations du régime gouvernemental pour congé d'adoption, elle reçoit une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime gouvernemental pour congé d'adoption qu'elle reçoit.**
- e) Pour un maximum de dix (10) semaines où l'employé reçoit des prestations du régime gouvernemental pour congé d'adoption, il reçoit une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement hebdomadaire de base et**

la prestation du régime gouvernemental de congé d'adoption qu'il reçoit.

Congé de paternité

- 28.21
- a) Trois (3) jours de congé à être pris entre le début du processus d'accouchement et le dixième (10^e) jour suivant le retour de la mère à la maison.
 - b) De plus, l'employé peut ajouter à cette période ses jours de vacances accumulés, des journées accumulées en banque de temps et/ou obtenir un congé sans solde et ce, pour une durée n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.
 - c) De plus, l'employé éligible pourra recevoir du Régime québécois d'assurance parentale une compensation salariale pour une période de cinq (5) semaines, selon les termes prévus par ce régime.

Juré et témoin

- 28.22
- L'Employeur verse à l'employé, la différence entre son salaire de base et la rémunération à laquelle il a droit, lorsqu'il est assigné comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est ni défendeur ni demandeur.

Durant un tel congé, l'employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit et qu'il verse ses cotisations régulières, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-invalidité à long terme;
- assurance-santé;
- régime supplémentaire de rentes de retraite.

Congé sans traitement

- 28.23
- a) L'employé qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement, doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines. Ce congé sans traitement est autorisé sous réserve des exigences des opérations et ne doit pas excéder un (1) an. L'employé doit revenir au travail pour une période équivalente à la durée de son congé sans traitement, avant de pouvoir faire une demande et prendre un congé additionnel.
 - b) Cependant, lorsqu'il s'agit d'une demande reliée aux soins de la famille immédiate (père, mère, enfants et conjoint de l'employé), l'Employeur accorde le congé sur présentation des pièces justificatives pertinentes. De plus, sur demande écrite qui précise l'aménagement du congé, l'Employeur peut accorder un congé partiel sans traitement.

28.24 L'employé en congé sans traitement de plus de vingt (20) jours ouvrables, ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Il peut cependant continuer de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance, à la condition qu'il en assume la totalité des coûts.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un congé relié aux soins de la famille immédiate, conformément à la clause 28.23 b), l'employé continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il verse ses cotisations régulières.

28.25 L'employé ayant bénéficié d'un congé sans traitement doit aviser, par écrit, le Service des ressources humaines de son retour et ce, au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'expiration de ce congé. L'Employeur le réintègre alors dans son poste ou, si celui-ci a été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail, incluant le droit de déplacement.

Congé à traitement différé

28.26 Un employé peut se prévaloir d'un congé à traitement différé selon les modalités du Régime de congé à traitement différé convenu entre les parties en date du 10 avril 2003 et disponible sur demande au Service des ressources humaines.

Le régime de congé à traitement différé (ci-après appelé « régime ») vise à permettre à un employé d'étaler son salaire sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé sur une période déterminée.

Résumé du régime à traitement différé :

Salaire brut versé

Le salaire brut réel, moins les contributions au régime.

Salaire brut réel

Le salaire brut de l'employé applicable à son poste.

Conditions d'admissibilité

Pour être admissible au régime, l'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être un employé permanent ;
- b) Avoir complété deux (2) années de service continu au sein de l'entreprise avant la soumission de la demande de participation au régime;

- c) Être un employé actif, c'est-à-dire être au travail lors de l'entrée en vigueur du contrat ou de sa signature.

Participation

Pour participer au régime, l'employé permanent doit faire une demande écrite en précisant :

- a) La durée de participation au régime;
- b) La date effective du début de la période de congé;
- c) La durée de la période de congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur et être consignées sous forme de contrat écrit. Ce contrat doit inclure les dispositions du présent régime. Des changements ultérieurs peuvent être apportés au contrat, sujets à l'accord de l'Employeur. Une copie du contrat doit être transmise au Syndicat pour information.

Retour au travail

À l'expiration de la période de congé, l'employé permanent doit retourner au service de l'Employeur pour une période correspondant au moins à la durée de la période de congé. Toutefois, si le poste que l'employé permanent détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employé permanent peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de déplacement prévue à la convention collective.

Modalités d'application

Aux fins de ce régime, à moins de disposition contraire et spécifique à cet effet, le congé est considéré comme un congé sans solde pour l'application des conditions de travail incluses dans la convention collective.

Le congé du régime ne peut être pris dans l'année où l'employé prend sa retraite ou dans celle qui la précède.

Rémunération

Pendant la période de contribution, l'employé permanent reçoit un pourcentage de son salaire brut réel, selon le tableau suivant :

Congé à traitement différé					
Durée du congé	Durée de participation				
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
6 mois	75,00%	83,34%	87,50%	90,00%	91,67%
7 mois	70,80%	80,53%	85,40%	88,32%	90,28%
8 mois	---	77,76%	83,32%	86,60%	88,89%
9 mois	---	75,00%	81,25%	85,00%	87,50%
10 mois	---	72,22%	79,15%	83,32%	86,11%
11 mois	---	---	77,08%	81,66%	84,72%
12 mois	---	---	75,00%	80,00%	83,33%

Ce pourcentage est calculé sur le salaire brut réel en tenant compte de la révision annuelle des échelles salariales et de la progression d'échelon, le tout conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Lors de la période de congé, le salaire versé à l'employé permanent correspond au total des sommes accumulées (montants versés plus les revenus moins les frais) durant sa période de contribution. Le versement de ces sommes s'effectuera conformément aux modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

Primes et temps supplémentaire

Pendant la période de contribution, l'employé permanent reçoit intégralement les primes qui sont applicables à son poste et le calcul du temps supplémentaire est effectué sur la base de son salaire brut réel.

Lors de la période de congé, l'employé permanent n'a droit à aucune prime ou autre montant qui lui serait versé s'il était au travail.

Advenant que le syndicat souhaite changer de fiduciaire et ce, avec un préavis de trente (30) jours de la part du syndicat, l'Employeur s'engage à transférer les sommes accumulées (montants versés plus revenus moins les frais) ainsi que les sommes à verser au fiduciaire pour chacun des employés qui participent au congé à traitement différé à l'endroit désigné par le syndicat, dans la mesure où il n'y a pas de frais additionnel à la charge de l'employeur.

ARTICLE 29**VACANCES**

29.01 Le premier (1^{er}) mai est considéré comme base de calcul pour les vacances annuelles de tous les employés visés par la présente convention.

29.02 L'employé a droit, sous réserve des autres dispositions du présent article, à des vacances annuelles comme ci-après prévu :

Ancienneté générale	Durée	Paiement au 1^{er} mai
Moins de trois (3) ans	Un (1) jour ouvrable par mois d'emploi (maximum dix (10) jours ouvrables)	4% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril
Trois (3) ans et moins de six (6) ans	Quinze (15) jours ouvrables	6% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril
Six (6) ans et moins de dix-huit (18) ans	Vingt (20) jours ouvrables	8% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril
Dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	Vingt-cinq (25) jours ouvrables	10% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril
Vingt-cinq (25) ans	Vingt-six (26) jours ouvrables	10,4% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril
Vingt-six (26) ans	Vingt-sept (27) jours ouvrables	10,8% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril
Vingt-sept (27) ans	Vingt-huit (28) jours ouvrables	11,2% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril
Vingt-huit (28) ans	Vingt-neuf (29) jours ouvrables	11,6% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril
Vingt-neuf (29) ans	Trente (30) jours ouvrables	12% des gains bruts du 1 ^{er} mai au 30 avril

29.03 En ce qui touche la rémunération de vacances, l'employé permanent et/ou l'employé temporaire groupe C, reçoit le taux de salaire équivalent au pourcentage de ses gains bruts ou le taux de salaire qu'il recevrait s'il était au travail, le plus élevé des deux. Les gains bruts incluent le temps régulier, le temps supplémentaire, les primes de nuit et d'accrochage, les jours d'absence payés par l'Employeur et toute forme de rémunération directement versée par l'Employeur.

L'employé temporaire qui a eu une promotion à un poste permanent ne reçoit que le taux de salaire équivalent au pourcentage de ses gains bruts.

Cependant, l'employé en congé sans traitement de plus de vingt (20) jours ouvrables au cours de l'année de référence, reçoit comme rémunération de vacances le taux de salaire équivalent au pourcentage de ses gains bruts.

Les employés qui, au 1^{er} mai, sont considérés en invalidité totale permanente n'ont droit à aucune rémunération de vacances.

- 29.04 Les vacances se prennent entre le 15 mai et le 14 mai de l'année suivante.
- 29.05 La présente procédure établit les règles concernant le choix des périodes de vacances annuelles.
- a) Un employé peut prendre l'ensemble de ses vacances consécutivement, sauf si cela empêche un autre employé de prendre les siennes au même moment. Dans un tel cas, il aura droit à un maximum de trois (3) semaines consécutives.
 - b) Les vacances sont prises par période de cinq (5) jours consécutifs. Cependant, le supérieur peut autoriser la prise de vacances par fractionnement (moins de cinq (5) jours consécutifs).
 - c) L'employé doit fournir à son supérieur immédiat, avant le 1^{er} avril, ses choix de période où il aimerait prendre en tout ou en partie ses vacances durant la période du 15 mai au 15 novembre ou signifier, par écrit son intention de prendre des vacances sans choix prioritaire.
 - d) L'Employeur affiche le calendrier de vacances pour la période ci-dessus indiquée le 15 mai en tenant compte:
 - i) des exigences des opérations;
 - ii) de l'ancienneté à l'intérieur des fonctions.
 - e) Malgré ce qui précède, un employé peut demander, à l'occasion de ce premier choix, des vacances pour la période du 15 novembre au 14 mai.
 - f) L'Employeur peut, s'il est en mesure de le faire, confirmer le 15 mai une période où l'employé est autorisé à prendre en tout ou en partie ses vacances dans la période du 15 novembre au 14 mai en tenant compte:
 - i) des exigences des opérations;
 - ii) de l'ancienneté à l'intérieur des fonctions parmi ceux qui ont fait connaître leurs choix.
 - g) L'employé qui a un solde de vacances non cédulé doit, au plus tard le 1^{er} octobre, fournir à son supérieur immédiat ses choix de période où il aimerait prendre le reste de ses vacances annuelles.
 - h) L'Employeur affiche le 15 octobre un calendrier de vacances pour la période du 15 novembre au 14 mai en tenant compte:
 - i) des choix qui ont été exprimés au 1^{er} avril;
 - ii) des exigences des opérations;

- iii) de l'ancienneté des employés qui n'ont pas exprimé de choix prioritaire au point e).
- i) Malgré ce qui précède, un employé peut, au 1^{er} octobre, s'entendre avec son supérieur immédiat pour laisser un maximum de deux (2) semaines de vacances en suspens. Le tout doit être confirmé par écrit.
- j) Les employés qui ont obtenu une telle permission doivent, avant le 1^{er} février, s'entendre avec leur supérieur sur la période durant laquelle les vacances seront prises (avant le 14 mai).
- 29.06 Les vacances ne sont pas cumulatives, sauf après entente avec le Service des ressources humaines.
- 29.07 Une fois autorisé, l'ordre des départs en vacances ne peut être modifié sauf d'un commun accord.
- 29.08 L'Employeur permet l'échange de période de vacances entre employés de même fonction, par consentement mutuel à condition que leur supérieur y consente. Un tel consentement n'est pas arbitrairement refusé.
- 29.09 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé quitte son emploi, il a droit à l'indemnité de vacances accumulées.
- 29.10 Un employé absent par maladie, accident ou lésion professionnelle et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre lui-même et l'Employeur.
- 29.11 Un employé qui, pendant ses vacances, est hospitalisé pour plus d'un (1) jour voit ses journées de vacances où il a été hospitalisé et en invalidité découlant de cette hospitalisation changées en journées de maladie.
- Exceptionnellement, le Service des ressources humaines peut autoriser une telle pratique, même s'il n'y a pas hospitalisation, s'il est manifeste qu'un employé ne pourra profiter de ses vacances en raison d'une grave maladie ou d'une blessure invalidante, à la condition que l'employé fournisse un certificat médical et qu'il prévienne l'Employeur dès le début de sa maladie ou de son accident.
- Dans de tels cas, l'employé peut reporter ses journées de vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur immédiat.
- 29.12 Dans le cas du décès de l'employé, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

ARTICLE 30

POSTES VACANTS ET AFFICHAGE

30.01

- a) Lorsque l'Employeur désire combler de façon permanente un poste vacant visé par le présent certificat d'accréditation ou lorsqu'il crée une nouvelle fonction audit certificat, il doit afficher sur les tableaux un bulletin d'offre d'emploi et ce, pour une période de dix (10) jours de calendrier.

L'Employeur affiche le poste dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la vacance et s'engage à le combler dans les soixante (60) jours consécutifs de la fin de la période d'affichage.

Si le poste n'a pas été affiché dans les soixante (60) premiers jours de la vacance, le Syndicat peut demander par écrit au Service des ressources humaines de confirmer l'intention de l'Employeur d'afficher ou d'abolir le poste. À défaut d'une réponse écrite dudit service dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance, l'Employeur devra procéder à l'affichage sans délai et combler le poste dans les soixante (60) jours consécutifs de la fin de la période d'affichage.

Si la demande de confirmation du Syndicat est acheminée au Service des ressources humaines après les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance, ledit service dispose alors de dix (10) jours ouvrables pour y répondre. À défaut d'une réponse écrite du Service des ressources humaines au terme de ce délai, l'Employeur devra procéder à l'affichage sans délai et combler le poste dans les soixante (60) jours consécutifs de la fin de la période d'affichage.

- b) L'Employeur doit considérer la candidature d'un employé ne rencontrant pas les exigences formelles du poste affiché mais qui démontre une compétence particulière équivalente lui permettant de l'occuper.
- c) Toute candidature soumise en dehors du délai prévu ne peut être retenue. Toutefois, un employé absent lors de l'affichage pour une raison prévue à la convention collective peut, à son retour, postuler même si la période de mise en candidature est terminée, pourvu que la nomination n'ait pas été faite.

30.02

- a) Dans l'attribution d'un poste vacant et affiché, l'Employeur tient compte de la compétence des candidats qui rencontrent les exigences formelles apparaissant à la description de la fonction de même que de la compétence des employés postulant en vertu de la clause 30.01 b).
- b) Dans l'attribution d'un poste vacant et affiché, l'Employeur tient compte en premier lieu des candidatures soumises par les employés permanents.

Dans tous les cas, lorsque le facteur compétence est à toutes fins pratiques égal entre deux (2) de ces candidats ou plus, l'Employeur accorde le poste à celui qui a le plus d'ancienneté.

Par la suite, l'Employeur tient compte autant des candidatures des employés temporaires que des candidatures externes.

- c) Dans la détermination de la compétence, l'Employeur a le fardeau de la preuve; il en est de même lorsqu'il prétend qu'un employé ne rencontre pas les exigences formelles pour le poste. En ce qui a trait à l'application de la clause 30.01 b), le fardeau de la preuve incombe à l'employé.
- d) L'Employeur ne fait pas appel à l'extérieur de l'unité avant que le processus de l'affichage ne soit terminé.

30.03

Bulletin d'offre d'emploi

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il affiche un bulletin d'offre d'emploi. Les exigences formelles apparaissant au bulletin d'offre d'emploi doivent être les mêmes que celles qui apparaissent à la description de la fonction. Les informations suivantes doivent y apparaître :

- a) Le titre de la fonction;
 - b) L'échelle de salaire et la classe de la fonction;
 - c) Le service;
 - d) Le numéro du bulletin d'offre d'emploi;
 - e) La définition sommaire de la fonction (qui comprend : le sommaire de la description de fonction et chacune des principales responsabilités en excluant les sous-points);
 - f) Les exigences formelles de la fonction (qui comprennent : formation, expérience et connaissances particulières);
 - g) L'horaire, le cas échéant;
 - h) Le profil;
- Le profil découle de la description de fonction ayant servi à l'évaluation des fonctions.
- i) Le mode de sélection;

Entrevue et test(s)

Lorsque l'Employeur procédait déjà, à la connaissance des parties et de façon contemporaine, à des tests dans le cadre du processus de sélection visant à attribuer un poste dans une fonction donnée, il continuera de recourir auxdits tests dans l'avenir, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

À l'issue de l'affichage, lorsque l'Employeur décide de ne pas recourir au(x) test(s), chacun des candidats se voit attribuer la note maximale en fonction de la pondération déterminée pour ledit (lesdits) test(s), pondération apparaissant au bulletin d'offre d'emploi.

Le bulletin d'offre d'emploi doit comporter la nature des tests exigés lorsqu'il y a lieu.

j) La pondération;

Lorsqu'un ou des tests et une entrevue sont nécessaires, la pondération est établie de la façon suivante :

Test(s) = 50%

Entrevue = 50%

Cette pondération, de même que la pondération du ou des tests et des critères de l'entrevue (profil recherché), doivent apparaître au bulletin d'offre d'emploi.

Si des modifications sont apportées au bulletin d'offre d'emploi qui entraînent un ou des changements de la pondération, l'Employeur doit fournir par écrit au Syndicat les motifs justifiant ce ou ces changements.

Dans le cas de nouvelles fonctions la pondération des critères d'entrevues doit être en lien avec la description de la fonction connue la plus récente.

k) La période d'affichage;

l) La méthode pour poser sa candidature.

30.04 Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ou qui, l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits futurs de postuler.

30.05 L'Employeur donne au candidat un préavis de quarante-huit (48) heures pour tout entrevue et/ou test(s) apparaissant au bulletin d'offre d'emploi.

30.06 Une fois le choix établi, l'Employeur affiche sur ses tableaux d'affichages un avis de nomination indiquant le nom du candidat choisi et en fait parvenir une copie au Syndicat.

Tout employé dont la candidature n'a pas été retenue, peut s'il le désire, communiquer avec le Service des ressources humaines pour connaître les motifs pour lesquels il n'a pas obtenu le poste.

Si les motifs de refus sont en rapport avec l'entrevue ou les examens, ces résultats d'examens et d'entrevue doivent alors lui être communiqués formellement.

30.07 L'employé qui a obtenu le poste en est avisé par lettre et telle nomination ne devient effective qu'à la date mentionnée à ladite lettre de nomination.

Le salaire afférent à sa nouvelle fonction lui est versé au plus tard à compter de la soixante et unième (61^e) journée suivant la fin de la période d'affichage.

- 30.08
- a) L'employé qui, à la suite de l'affichage obtient le poste, est mis à l'essai pour une période de trois (3) mois.
 - b) Ladite période de trois (3) mois peut être prolongée une première fois pour une période additionnelle maximale de trois (3) mois pourvu que l'Employeur transmette par écrit au Syndicat les motifs de sa décision, la durée de la prolongation, ainsi qu'une copie de l'évaluation de l'employé.
 - c) La période d'essai peut être prolongée une deuxième (2^e) fois pour une période maximale de trois (3) mois après entente écrite avec le Syndicat.
 - d) Si l'employé a été affecté temporairement dans le poste qu'il obtient au cours des douze (12) mois qui précèdent immédiatement sa nomination, la période d'essai peut être réduite du nombre de jours passés en affectation temporaire à ce poste, après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
 - e) Toute absence de cinq (5) jours et moins, prévue à la convention collective, n'interrompt pas le caractère consécutif de la période d'essai.
 - f) Durant sa période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancien poste, soit à sa demande, soit à la demande de l'Employeur, si ce dernier juge qu'il ne le remplit pas à sa satisfaction, le tout sous réserve du droit de l'employé de faire un grief.
 - g) La période d'essai ne s'applique pas à l'employé temporaire qui a obtenu un emploi permanent dans une fonction dans laquelle il a déjà complété avec succès la période de probation qui lui était applicable en tant qu'employé temporaire.

- 30.09 Promotion
- L'employé promu est classé, dès son entrée en fonction, à l'échelon lui donnant au moins cinq pour cent (5%) d'augmentation dans sa nouvelle classification.
- 30.10 Transfert
- Dans le cas de transfert, l'employé conserve son même salaire.
- 30.11 Rétrogradation
- Tout employé rétrogradé reçoit, dès son entrée en fonction, le taux de salaire horaire immédiatement inférieur au sien dans sa nouvelle classification.
- 30.12 Ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés à l'occasion de :
- a) Lésion professionnelle sous réserve de l'application de la clause 13.11;
 - b) Maladie ou accident, sous réserve des stipulations de la clause 9.03 g);
 - c) Absences prévues à la convention collective;
 - d) Congés autorisés;
 - e) Suspension;
 - f) Congédiement pour lequel un grief est soumis, sans préjudice toutefois à la décision de l'Employeur.
- 30.13 Si l'octroi d'un poste ou les exigences apparaissant au bulletin d'offre d'emploi sont contestés par voie de grief, le candidat choisi n'est pas confirmé dans son poste et sa période d'essai ou de probation est prolongée tant que le grief n'est pas réglé par entente entre les parties ou par une décision arbitrale.

ARTICLE 31 AFFECTATION TEMPORAIRE

L'affectation temporaire est la mutation temporaire d'un employé permanent à une autre fonction que celle qu'il occupe habituellement.

- 31.01 L'objectif de l'affectation temporaire est de permettre un cheminement de carrière pour les employés permanents de l'entreprise tout en permettant une flexibilité opérationnelle à l'Employeur.

- 31.02 L'utilisation de l'affectation temporaire ne doit pas avoir pour but d'empêcher l'ouverture d'un poste ni de faire en sorte de ne pas combler un poste vacant.
- 31.03 L'employé affecté temporairement dans une fonction dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur à celui de l'échelle où se situe sa fonction habituelle, reçoit le taux de salaire selon le mécanisme prévu à la clause 30.09, si telle affectation est pour plus d'une (1) heure dans une même journée.
- 31.04 L'employé dont le nom n'est pas inscrit sur la liste et qui est affecté temporairement dans une fonction dont le maximum de l'échelle salariale est inférieur à celui de l'échelle où s'inscrit sa fonction habituelle, reçoit pour la durée de son affectation, le salaire de sa fonction habituelle.
- L'employé dont le nom est inscrit sur la liste et qui est affecté temporairement dans une fonction dont le maximum de l'échelle salariale est inférieur à celui de l'échelle où s'inscrit sa fonction habituelle, reçoit pour la durée de son affectation, le salaire de la fonction dans laquelle il est affecté temporairement.
- 31.05 L'Employeur ne peut obliger un employé non inscrit à une liste à effectuer une affectation temporaire.
- 31.06 Dans les cas où un employé permanent, qui est au maximum des échelons dans sa classe, est affecté temporairement dans une autre fonction que sa fonction habituelle pour une période supérieure à **cent soixante-quinze (175) jours**, il a droit à une progression d'échelon dans la fonction où il est affecté **le premier (1^{er}) janvier suivant l'obtention du cent soixante-quinze (175) jours**.
- 31.07 Il est entendu que lors d'une journée où un employé a une période de « stand-by » de cédulée entre deux (2) périodes d'affectation temporaire, cette période de « stand-by » est incluse dans les heures rémunérées à titre d'affectation temporaire.
- 31.08 a) Trois (3) fois par année, pendant une période de quinze (15) jours, soit du 1^{er} mars au 15 mars, du 1^{er} juin au 15 juin et du 1^{er} novembre au 15 novembre, l'Employeur met à la disposition des employés une liste sur laquelle ils peuvent inscrire un maximum de deux fonctions où ils désirent être affectés temporairement.
- L'employé doit préalablement démontrer qu'il rencontre les exigences de base de la fonction aux fins d'affectation temporaire, à l'exception des fonctions prévues au paragraphe b).
- L'Employeur se donne une période de vingt (20) jours ouvrables pour évaluer les compétences de l'employé avant de l'inscrire sur la liste

d'affectation temporaire. Cependant, après en avoir avisé le Syndicat, l'Employeur peut prolonger ladite période pour une période additionnelle de vingt (20) jours ouvrables.

- b) L'employé peut s'inscrire à une liste d'affectation temporaire pour l'une des fonctions nécessitant une formation spécifique chez l'Employeur (ex : routage, opérateur diffusion, technicien multifonctions) s'il démontre, en lien avec l'objectif visé par la clause 31.01, un intérêt pour l'une de ces fonctions et qu'il possède les pré-requis de base pour recevoir la formation requise. La période d'évaluation de l'employé est la même que celle mentionnée au paragraphe a).

Après la période d'évaluation, l'Employeur affecte l'employé jugé apte à une fonction nécessitant une formation spécifique, en tenant compte des besoins des opérations. L'Employeur lui donne la formation nécessaire alors qu'il exécute son affectation temporaire.

Lorsqu'un employé permanent est affecté temporairement et ce, de façon continue, entre chacune des fins de périodes prévues à l'alinéa a) de la présente clause, à l'une des fonctions énumérées à la présente clause, il doit exercer son choix de vacances, et prendre ses congés fériés, le cas échéant, dans la fonction où il est affecté.

- c) La liste est renouvelée à chaque échéance et l'employé, si telle est son intention, doit s'y réinscrire aux dates où elle est mise à sa disposition telles que prévues au paragraphe a).
- d) L'employé permanent qui est inscrit sur la liste d'affectation temporaire est réputé non disponible pour être affecté temporairement pour toute la durée de la période d'essai prévue à la clause 30.08.
- e) L'Employeur donne les motifs de sa décision à l'employé lorsqu'il refuse sa candidature ou lorsqu'il décide de ne pas mettre l'employé sur la liste d'affectation temporaire suite à sa période d'évaluation prévue en a) ou en b).
- f) Lorsqu'un employé est inscrit sur la liste d'affectation temporaire, il ne peut refuser d'être affecté temporairement dans les fonctions où il est inscrit.
- g) L'employé permanent qui est en affectation temporaire conserve ses droits reliés à son ancienneté dans sa fonction d'origine.
- h) Une même affectation temporaire ne peut provoquer plus de deux mouvements de personnel.

31.09

Pour un surcroît de travail ou un besoin de remplacement dans une fonction en raison d'absences ou de congés prévus à la convention collective,

l'Employeur doit préalablement affecter l'employé permanent qui a le plus d'ancienneté et qui est inscrit sur la liste d'affectation temporaire, avant de faire appel à un employé temporaire et ce, en tenant compte des besoins des opérations.

- 31.10 Pour une affectation sur une émission, l'Employeur privilégie en tout temps l'employé permanent de la fonction à un employé en affectation temporaire eu égard aux préférences exprimées par les employés permanents.

Réalisateurs

- 31.11 Lorsqu'un employé est affecté temporairement comme réalisateur, il est dégagé de toutes les tâches qui se rattachaient à sa fonction de base et l'Employeur lui accorde les moyens comparables à ceux qu'il alloue à un réalisateur permanent pour une émission de même nature.

- 31.12 Lorsqu'un employé est affecté temporairement pour la première fois comme réalisateur, il bénéficiera d'une période raisonnable de familiarisation.

ARTICLE 32 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

- 32.01 L'embauche ou l'utilisation des services d'un employé temporaire doit s'exécuter dans le respect des autres dispositions de la convention collective.

Pour une affectation, l'Employeur privilégie l'employé permanent à l'employé temporaire eu égard aux préférences exprimées par l'employé permanent.

- 32.02 L'Employeur peut embaucher un employé temporaire et utiliser ses services dans les cas suivants:

- a) pour le remplacement de toute absence prévue à la convention collective;
- b) dans les cas de surcroît de travail, tel que compris à la clause 32.03;
- c) pour le remplacement dû à la formation.

- 32.03 Le statut d'employé temporaire est un statut d'exception. Un surcroît de travail est par définition un besoin en main-d'œuvre ponctuel et non récurrent.

L'Employeur procède à l'affichage d'un ou de plusieurs nouveaux postes permanents dans une fonction, selon les besoins identifiés, lorsque, au cours de l'année de référence soit l'année de calendrier (1^{er} janvier au 31

décembre), il a utilisé les services d'un ou plusieurs employés temporaires pour combler des besoins qui ont été récurrents en surcroît de travail dans une fonction donnée pendant plus de trente-sept (37) semaines.

Un besoin en surcroît de travail se définit comme étant des heures effectuées, par un ou plusieurs employés temporaires, de même que les heures effectuées par les employés permanents en affectation temporaire pour combler des besoins autres que ceux rattachés au remplacement d'un employé permanent en absence dans une fonction, pour quelque motif prévu à la convention collective. Les périodes de vacances d'un employé permanent qui ont été déplacées à la demande de l'Employeur sont comptabilisées aux fins des besoins.

La méthode à utiliser afin de déterminer s'il doit y avoir ouverture de poste(s) ou non compte tenu de la récurrence des besoins est la suivante:

1. Faire la somme des heures ci-après décrites :
 - a) Le total des heures effectuées dans la fonction analysée durant l'année de référence par les employés temporaires;
 - b) Le total des heures effectuées durant l'année de référence par les employés permanents en affectation temporaire dans la fonction analysée.
2. De cette somme, il faut déduire les éléments suivants :
 - a) Le total des heures d'absence pour quelque motif prévu à la convention collective durant l'année de référence pour la fonction analysée;
 - b) Le total des heures effectuées par les employés titulaires d'un poste dans la fonction analysée, dans des fonctions autres que la leur.
3. Un nouveau poste permanent dans une fonction est affiché si le résultat du calcul est supérieur à 1295 heures ou 1480 heures (selon l'horaire normal de 35 ou 40 heures/semaine applicable) et que ces heures peuvent raisonnablement s'organiser dans un horaire applicable à la fonction et conforme à la convention collective.

Lors du test d'applicabilité d'horaire, l'Employeur impute les remplacements des semaines de vacances des employés permanents aux plus jeunes employés temporaires qui ont été appelés à travailler pour ces semaines.

Entre le 1^{er} et le 15 février de chaque année, l'Employeur partage avec le Syndicat l'analyse faite en vertu du point 3 et l'informe des nouveaux postes permanents à afficher. Au terme de cette première étape, l'Employeur

amorce le processus de dotation requis pour les postes permanents qu'il juge devoir afficher et combler en fonction de son analyse et ce processus doit être complété dans les soixante (60) jours qui suivent.

Au plus tard le 15 mars de chaque année, le Syndicat partage avec l'Employeur le résultat de son analyse et lui indique les postes sur lesquels il y a mésentente.

Entre le 15 et le 31 mars de chaque année, les parties se rencontrent pour tenter de s'entendre par rapport aux litiges soulevés par le Syndicat. Pour toutes ententes des parties à cette étape, le processus de dotation requis doit débiter au plus tard le 15 avril et être complété dans les soixante (60) jours qui suivent.

Pour toutes les mésententes non réglées au 31 mars de chaque année, les parties conviennent de donner mandat à Me **André G. Lavoie** pour que ce dernier agisse comme médiateur arbitre. Lorsque la médiation ne permet pas le règlement d'une (1) mésentente, l'une ou l'autre des parties peut demander à Me **André G. Lavoie** d'agir à titre d'arbitre et de trancher le litige.

Pendant le processus de médiation arbitrale, dans les dix (10) jours de chaque entente convenue par les parties ou d'une décision rendue, le processus de dotation requis doit débiter et être complété dans les soixante (60) jours qui suivent.

Les parties conviennent de réserver annuellement auprès de Me Jean-Pierre Lussier une date au mois d'avril de chaque année. Les frais et les honoraires du médiateur arbitre sont partagés à cinquante pour cent (50%) par chacune des parties.

En fonction que l'objectif visé est la réduction de la précarité tout en assurant une efficacité opérationnelle, les parties conviennent que la présente clause n'a pas pour but de créer des postes là où les besoins ne sont pas récurrents.

L'utilisation de temps supplémentaire tel que sixième (6^e) et septième (7^e) journée, n'a pas pour but d'empêcher l'affichage de nouveau(x) poste(s).

Les informations fournies par l'Employeur dans le cadre de l'application de la lettre d'entente no 02-02 le point 2 signée par les parties le 11 avril 2002 et celle sur les "Données relatives à l'affectation temporaire" signée le 16 octobre 2002, incluant les renseignements relatifs à l'affectation temporaire, servent de base de données pour établir les besoins récurrents en main-d'œuvre.

L'Employeur libère à ses frais un représentant du syndicat pour 20 jours ouvrables à partir du moment où il remet son analyse au syndicat, afin que

le syndicat puisse compléter son analyse. Par la suite, le représentant du syndicat continue d'être libéré au frais de l'employeur jusqu'à ce qu'une entente soit intervenue entre les parties ou que le litige soit référé à l'arbitre dans le cadre de la médiation arbitrale.

Les délais prévus à la présente clause sont de rigueur.

32.04

Le rappel d'un employé temporaire dans une fonction s'effectue pour sept (7) heures dans une journée (pour une fonction dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures) ou pour huit (8) heures dans une journée (pour une fonction dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures).

Malgré le paragraphe précédent, l'employeur peut rappeler les employés des fonctions suivantes pour des journées de 4 heures et plus :

- Assistant-costumier
- Accessoiriste de plateau
- Coiffeur
- Maquilleur
- Préposé à l'accueil
- Préposé au sous-titrage
- Monteur-acquisition, pour 1 employé par jour, 7 jours par semaine. Et un second employé est permis exceptionnellement lors d'élections provinciales, fédérales, d'un référendum, ou lorsque TVA suspend sa programmation normale lors un événement majeur.

Cependant, si les besoins de l'Employeur ne sont pas équivalents à sept (7) ou huit (8) heures de travail pour la journée du rappel, l'Employeur peut procéder au rappel d'un employé temporaire dans plus d'une fonction au cours d'une même journée. Le rappel s'effectue par ancienneté en autant que l'employé temporaire est capable de répondre aux exigences de toutes les fonctions en cause durant cette journée. Dans ce cas, l'employé temporaire ne reçoit pas moins que le salaire applicable à chacune des fonctions dans lesquelles il a travaillé.

32.05

Lorsque l'Employeur désire utiliser les services d'un employé temporaire, il doit procéder à son affectation en respectant l'ordre d'ancienneté des employés temporaires en autant que l'employé temporaire possède les exigences normales pour exercer l'affectation à combler et qu'il a complété sa période de probation.

Si un employé temporaire n'est pas disponible, l'Employeur fait appel à l'employé temporaire suivant sur la liste d'ancienneté.

L'employé temporaire (des groupe B et C) qui est prévu à l'horaire de travail affiché pour la période visée (2 semaines) et pour toutes les heures qui sont ajoutées à son horaire après l'affichage, ne peut subir de manque à gagner par suite d'une modification audit horaire.

L'employeur peut modifier les heures de début et de fin de la journée de travail affichée, conformément aux dispositions prévues à l'article 22.11. Cependant pour les quarts de travail de moins de sept (7) ou huit (8) heures, il ne peut y avoir de modification à l'horaire de travail sans le consentement de l'employé.

Afin d'attribuer le quart de travail comportant le plus grand nombre d'heures de la journée, **incluant le temps supplémentaire**, aux employés temporaires de la fonction visée par ordre d'ancienneté, un horaire de travail doit être modifié, pour la journée visée par le changement, lorsque le besoin est connu par l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Un tel changement ne peut entraîner aucun coût additionnel à l'Employeur.

Pour les employés temporaires travaillant sur horaire variable, les heures de début et de fin de la journée de travail ainsi qu'à titre indicatif, la période de repas, seront inscrites à l'horaire.

De plus, lorsque des congés hebdomadaires sont prévus à l'horaire, l'Employeur ne peut déplacer ces dits congés sans le consentement de l'employé.

Cependant, les employés temporaires affectés dans des fonctions de réalisateur sont affectés par ancienneté en fonction de l'intérêt de l'employé temporaire, de sa disponibilité, de son expérience et de sa compétence dans la matière à traiter.

32.06 Les employés temporaires effectuent leurs heures de travail à l'intérieur de la plage horaire prévue à la convention collective pour la fonction visée.

32.07 La période de probation de l'employé temporaire est de soixante-deux (62) jours travaillés depuis sa date d'embauche. L'Employeur peut prolonger cette période de probation pour une période additionnelle maximale de soixante-deux (62) jours travaillés, pourvu qu'il donne au Syndicat un avis écrit indiquant la durée de la prolongation.

Cependant, la période de probation de l'employé temporaire affecté dans des fonctions de journaliste est d'une durée de trois cent (300) jours travaillés. Cette période ne peut être prolongée. La fin d'emploi d'un

employé temporaire qui n'a pas complété sa période de probation, ne peut être contestée par la procédure de grief.

32.08 L'Employé temporaire cumule un jour d'ancienneté pour chaque jour travaillé, peu importe la fonction dans laquelle ces jours sont travaillés.

L'employé temporaire est inscrit sur une seule liste de rappel selon la préférence de fonction qu'il exprime à l'Employeur, en autant qu'il possède les exigences formelles de la fonction. Une fois inscrit, il est rappelé au travail par ancienneté. Cependant, lorsque l'employé temporaire possède les exigences formelles pour exercer une autre fonction, il peut demander à l'Employeur de procéder à son affectation dans cette fonction après que l'Employeur ait épuisé la liste de rappel de cette deuxième fonction.

Les journalistes temporaires ont le loisir de s'inscrire à plusieurs fonctions à la fois et leur rappel s'effectue par ancienneté générale en autant qu'ils possèdent la compétence professionnelle requise pour exercer l'affectation à combler et qu'ils aient complété leur période de probation.

Des listes de rappel sont dressées par l'Employeur dans chaque fonction par ordre décroissant de jours d'ancienneté des employés temporaires. Ces listes sont révisées et mises à jour les 30 avril, 31 juillet et 31 décembre de chaque année. Ces listes sont affichées le plus tôt possible par l'Employeur à des endroits visibles et accessibles dans les locaux de l'entreprise pour permettre aux employés d'en prendre connaissance. Copies sont remises au Syndicat au moment de l'affichage. Les listes entrent en vigueur le mercredi de l'affichage qui est entre le 14^e et le 21^e jour suivant les dates de mise à jour.

Advenant qu'un employé désire changer de fonction pour son rappel, il devra en aviser l'Employeur deux semaines avant les dates de mises à jour des listes de rappel et l'Employeur devra lui confirmer son transfert par écrit. Si l'Employeur accepte, l'employé sera alors intégré selon son ancienneté à la liste de rappel de la nouvelle fonction. Advenant un refus, l'employé temporaire conservera ses droits d'ancienneté dans sa fonction d'origine.

32.09 Lorsqu'un employé temporaire obtient un poste permanent conformément aux dispositions concernant les postes vacants et affichage, les jours d'ancienneté à titre d'employé temporaire à son crédit lui sont reconnus pour les fins du calcul de son ancienneté à titre d'employé permanent.

Le calcul doit se faire au moment de l'obtention du poste et l'employé est immédiatement ajouté à la liste d'ancienneté des employés permanents.

32.10 L'affectation de l'employé temporaire s'effectue par téléphone. L'employé temporaire a l'obligation de maintenir à jour auprès de l'Employeur le

numéro de téléphone où il peut être joint en tout temps, soit de vive voix ou en lui laissant un message.

Si l'employé temporaire ne peut être joint dans les cinq (5) minutes du premier appel téléphonique, l'Employeur communique avec l'employé temporaire suivant sur la liste.

Dans tous les cas, une feuille doit être remplie par le gestionnaire ou par le préposé à l'affectation, en indiquant les employés temporaires appelés, l'heure de l'appel, la réponse de l'employé temporaire ou s'il y a eu un message de laissé, etc. Cette liste peut être vérifiée par un représentant syndical si l'employé temporaire croit avoir été lésé lors de la procédure.

La présente disposition pourrait être revue avec l'accord des deux parties si des difficultés d'application surgissaient pendant la durée de l'application de la convention collective.

32.11 L'employé temporaire perd son droit d'être inscrit sur la liste d'ancienneté et son emploi s'il n'a pas fourni une prestation de travail durant une période de douze (12) mois, à moins qu'il ne soit absent pour un des motifs prévus aux dispositions de la convention collective qui lui sont applicables ou pour une lésion professionnelle, un congé préventif, un congé de maternité, un congé parental et/ou une assignation comme juré ou témoin dans une cause ou l'employé n'est ni demandeur ni défendeur.

32.12 L'employé temporaire qui a complété cent soixante-quinze (175) jours travaillés dans une fonction au cours d'une même année de calendrier a droit à un avancement d'échelon dans cette fonction. Cet avancement d'échelon est effectif à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Si l'employé temporaire n'a pas complété cent soixante-quinze (175) jours travaillés dans une fonction au cours d'une même année de calendrier, il continue à accumuler les jours de travail au cours de l'année suivante jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre de cent soixante-quinze (175) jours travaillés dans une fonction. L'avancement d'échelon est alors effectif à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant celle où le nombre de cent soixante-quinze (175) jours travaillés dans une fonction a été atteint.

Dans toutes circonstances, le cumul des jours travaillés cesse dans une même année de calendrier lorsque l'employé temporaire atteint le total de cent soixante-quinze (175) jours travaillés lui donnant droit à un avancement d'échelon.

32.13 La liste d'ancienneté des employés temporaires, incluant les employés sans probation, apparaît à l'Annexe 6 de la convention collective.

Droits et bénéfices

32.14

Sauf si autrement prévu, un employé temporaire bénéficie de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

Employé temporaire (Groupe A)

L'employé temporaire en période de probation

- Affichage de l'horaire (21.01 a), b), c), d) et 21.02);
- Jours fériés;
- Affectation temporaire et ancienneté d'employé permanent;
- Absence-maladie;
- Avantages sociaux;
- Congés sociaux;
- Vacances annuelles;
- Changements technologiques;
- Durée du travail (17.01, 17.02, 17.03, 17.05, 17.06, 17.09, 17.10);
- Formation et perfectionnement;
- Mise à pied et rappel;
- Sous-traitance – sécurité d'emploi;
- Temps supplémentaire (22.04, 22.05, 22.06, 22.07, 22.08, 22.09, 22.12, 22.13, 22.16);
- Période de probation des permanents;
- Postes vacants et affichage (30.01, 30.02, 30.03, 30.04, 30.05, 30.06, 30.07, 30.09, 30.10, 30.11, 30.12, 30.13).

Malgré ce qui précède :

- i) Ils ont droit au nombre de jours fériés prévus à la convention collective et au paiement de ces journées de la manière prévue au Code canadien du travail (s'ils ont travaillé quinze (15) jours dans les trente (30) derniers jours précédents ledit congé).

- ii) Le quantum de vacances prévu à la convention collective s'applique et est versé sous forme de pourcentage des gains bruts totaux sur chaque paie.

Employé temporaire (Groupe B)

L'employé temporaire ayant complété sa période de probation.

(Malgré les dispositions du 2^e paragraphe de la clause 32.07, les journalistes ont droit aux mêmes conditions à compter du cent vingt-cinquième (125^e) jour travaillé depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.)

- Affichage de l'horaire (21.01 a), b), c), d) et 21.02);
- Affectation temporaire et ancienneté employé permanent;
- Changements technologiques;
- Durée du travail (17.01, 17.02, 17.03, 17.05, 17.06 et 17.09);
- Formation et perfectionnement;
- Jours fériés rémunérés sauf qu'un pourcentage additionnel sur le salaire de base sera versé à l'employé temporaire pour compenser les jours fériés. Les jours fériés prévus à la clause 27.01 de la convention collective sont normalement chômés, mais lorsqu'ils sont travaillés sont payés selon les dispositions de temps supplémentaires prévues aux clauses 27.07 et 27.08;
- Mise à pied et rappel;
- Sous-traitance – sécurité d'emploi;
- Temps supplémentaire (22.04, 22.05, 22.06, 22.07, 22.08, 22.09, 22.12, 22.13, 22.16);
- Absence-maladie;
- Avantages sociaux sauf qu'un pourcentage additionnel sur le salaire de base sera versé à l'employé temporaire pour compenser les assurances collectives;
- Vacances annuelles sauf qu'un pourcentage additionnel sur le salaire de base sera versé à l'employé temporaire pour compenser les vacances;

- Congés sociaux : à l'exception des dispositions suivantes qui s'appliquent : décès (28.01), mariage (28.03), paternité (28.21), déménagement (28.03) et sinistre (28.03);
- Période de probation des permanents;
- Postes vacants et affichage (30.01, 30.02, 30.03, 30.04, 30.05, 30.06, 30.07, 30.09, 30.10, 30.11, 30.12, 30.13).

NOTE : Le pourcentage total additionnel sur le salaire de base est de douze pour cent (12%) pour congés fériés, avantages sociaux et vacances annuelles cumulées.

Disponibilité pour le travail

L'employé temporaire (Groupe B) doit être disponible en tout temps mais n'est pas tenu d'être disponible pour les **journées** non prévues à l'horaire de la période visée. Cependant, il peut exprimer des journées de non disponibilité et ce, avec un avis d'au moins sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire de la période visée.

L'employé temporaire (Groupe B) n'ayant pas exprimé de non disponibilité est tenu d'être disponible pour les **journées** qui sont prévues à son horaire de travail et pour toutes les **journées** qu'il a acceptées après l'affichage de l'horaire.

S'il n'est pas en mesure de respecter son obligation de disponibilité en raison de sa maladie, d'un décès d'un membre de sa famille ou pour la naissance de son enfant, il doit fournir à l'Employeur une pièce justificative attestant de son incapacité à se présenter au travail.

À défaut, au **cinquième (5^e)** manquement non justifié à l'intérieur de toute période de douze (12) mois, l'employé se voit, aux fins des affectations de travail, placé à la fin de la liste d'ancienneté de sa fonction et/ou de toute autre fonction où il est inscrit, et ce, pour une période de six (6) mois. Advenant tout autre manquement non justifié dans les douze (12) mois suivant le **cinquième (5^e)** manquement, l'employé temporaire perd alors son droit d'être inscrit sur la liste d'ancienneté et son emploi.

32.15

Employé temporaire (Groupe C)

L'employé temporaire ayant complété sa période de probation et qui a accumulé au moins 3150 heures continues de travail sur une période de deux (2) ans (horaire 35 heures/semaine) ou 3600 heures continues de travail sur une période de deux (2) ans (horaire 40 heures/semaine), a droit à tous les avantages de la convention collective le premier (1^{er}) jour du mois suivant sauf :

- Affectation temporaire et ancienneté d'employé permanent;
- Changements technologiques;
- Mise à pied et rappel;
- Sécurité d'emploi et sous-traitance;
- Les congés sociaux s'appliquent sauf si l'emploi devait se terminer durant le congé. Ex. : maladie, maternité, paternité. Dans un tel cas, le congé s'appliquera jusqu'au moment prévu de la fin d'emploi;

Les conditions de travail spécifiques suivantes s'appliquent également aux employés temporaires Groupe C :

L'employé temporaire Groupe C qui a plus de deux (2) ans d'ancienneté conserve ses avantages s'il est absent pour des raisons prévues à la convention collective.

Les jours non travaillés suite à une demande de vacances ou suite à une demande de congé pour un jour férié ou le report d'un tel congé, sont calculés comme jours travaillés au niveau de la liste d'ancienneté des employés temporaires.

Le nombre de jours de vacances qu'un employé temporaire du groupe C peut demander doit suivre les normes édictées au tableau de la clause 29.02.

Disponibilité pour le travail

L'employé temporaire Groupe C doit être disponible en tout temps mais n'est pas tenu d'être disponible pour les **journées** non prévues à l'horaire de la période visée (2 semaines). Cependant, il est tenu d'être disponible pour toutes les **journées** qu'il a acceptées après l'affichage de l'horaire.

Toutefois, l'employé a le droit de se déclarer non disponible s'il n'a pas travaillé 120 heures au cours des 4 dernières semaines. S'il fait ce choix, il reçoit alors en lieu et place des congés fériés, avantages sociaux et vacances annuelles, un pourcentage (%) additionnel à son salaire de base de 12%. Il doit alors aviser formellement l'employeur par un formulaire prévu à cet effet. Une copie doit être transmise au syndicat.

Pour récupérer les avantages ci-haut mentionnés, l'employé doit travailler quatre (4) semaines consécutives à temps plein.

Seule une non disponibilité de l'employé temporaire de plus de trois (3) mois consécutifs peut le dépouiller des avantages qui lui sont accordés dans cet article.

Dans le cas où un employé régi par les règles du groupe C cesse son service continu, il devient alors régi par les règles du groupe B quant aux dispositions sur l'affichage de l'horaire et la durée du travail.

ARTICLE 33 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

33.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement et la formation des employés permanents et coopèrent à cette fin.

Formation

33.02 La formation est un processus formel d'apprentissage répondant à des besoins d'ordre professionnel et visant l'acquisition de nouvelles connaissances et le développement d'habiletés ou de comportements requis pour maintenir et améliorer la performance des employés.

33.03 Généralement, la formation se fait à la demande de l'Employeur et se donne à l'intérieur d'une journée normale de travail.

Les dispositions relatives au temps supplémentaire s'appliquent aux heures travaillées avant ou après la formation lorsque ces heures sont en surplus de la journée normale de travail.

Le temps supplémentaire s'applique également lorsque la formation est donnée un jour de congé hebdomadaire (6^e ou 7^e journée), mais est versé en banque de temps non monnayable.

33.04 Lorsqu'un employé, à la demande de son supérieur immédiat, est appelé à former ou à entraîner un autre employé, il reçoit durant cette période une prime de cinq pour cent (5%) de son taux horaire de base. Toutefois, lorsqu'un employé est appelé à former d'autre(s) employé(s) dans une fonction où il existe déjà un titre de chef de groupe, la prime de formation pour cet employé est de dix pour cent (10%) de son taux horaire de base. Ne sont pas visées par cette prime, la familiarisation et la transmission d'information générale sur l'accomplissement du travail.

Toutes les personnes dont la description de fonction comprend des responsabilités ou des tâches reliées à la formation ou à l'entraînement n'ont pas droit à cette prime.

33.05 L'Employeur doit libérer le formateur afin que celui-ci puisse préparer adéquatement la formation.

Perfectionnement

33.06 Le perfectionnement est un processus formel d'apprentissage répondant à des besoins d'ordre personnel et visant l'amélioration des compétences

d'un employé afin de lui permettre d'augmenter sa performance dans son poste actuel et de progresser dans sa carrière.

Généralement, le perfectionnement se fait sur une base personnelle et volontaire et se déroule en dehors des heures normales de travail.

33.07 Tout employé activement à l'emploi de Groupe TVA inc. qui désire suivre un cours de perfectionnement relié à son groupe de travail, dans le but de parfaire sa formation ou de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, doit en faire la demande par écrit au Service des ressources humaines. Il est entendu que l'Employeur ne refuse aucune demande de cet ordre sans motif valable.

33.08 a) L'employé qui a reçu l'autorisation de suivre un cours de perfectionnement peut s'inscrire à toute école publique ou université reconnue. L'Employeur s'engage à défrayer les frais de scolarité pourvu que l'employé présente une preuve attestant qu'il a complété le cours avec succès.

Il en va de même si un employé suit des cours dans une école privée, à la demande écrite de l'Employeur.

b) Si l'employé quitte son emploi dans l'année qui suit la fin de son cours, il doit rembourser les frais de scolarité payés par l'Employeur.

c) Aux fins du présent article, les frais de scolarité comprennent les frais d'inscription et les frais de cours.

33.09 L'Employeur reconnaît la nécessité pour tout employé d'avoir accès à des congés d'études et de perfectionnement dans le but d'acquérir des connaissances utiles pour l'exercice de ses fonctions.

À cette fin, l'Employeur accorde un congé sans solde à tout employé qui en fait la demande jusqu'à un maximum de deux (2) ans. Une telle demande ne peut être refusée que pour des motifs reliés aux besoins du service.

33.10 a) Les parties peuvent dans le cadre du comité patronal-syndical discuter toute question touchant la formation professionnelle et le perfectionnement des employés régis par la présente convention collective.

b) Le Syndicat peut soumettre des besoins ou des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des employés. De plus, l'Employeur présente dans le cadre de ce comité les programmes de formation et de perfectionnement qu'il met en place pour les employés couverts par la présente convention collective.

- c) Au moment de l'élaboration annuelle du plan de formation, l'Employeur remet au Syndicat les documents lui permettant de connaître les orientations de Groupe TVA inc. en matière de formation pour l'année à venir.

Ces documents sont remis au Syndicat avant la tenue du comité patronal-syndical, dans un délai suffisant pour lui permettre de préparer et de proposer, le cas échéant, les changements ou aménagements qu'il juge nécessaires.

ARTICLE 34 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

34.01 C'est la ferme intention de l'Employeur et du Syndicat d'assumer toutes leurs responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés par les effets des changements technologiques. L'Employeur s'engage à donner la formation requise aux employés affectés par de tels changements.

34.02 Un changement technologique s'entend de l'adoption par l'Employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages d'équipements ou de matériels différents par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux utilisés antérieurement incluant tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à l'introduction de ces équipements ou matériels.

34.03 L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat, dans le cadre du comité patronal-syndical, au moins six (6) mois à l'avance, tout projet de changement ou d'amélioration technique ou technologique ou tout projet de modification d'exploitation de l'Employeur susceptible d'entraîner des mouvements de main-d'œuvre.

Un avis écrit doit également être communiqué au Syndicat, et doit contenir les informations suivantes :

- a) La nature du changement technologique;
- b) La date à laquelle l'Employeur se propose de l'effectuer;
- c) Le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d'être touchés;
- d) L'effet que le changement est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi de ses employés.

34.04 Dans l'éventualité de mouvement de main-d'œuvre, l'Employeur s'engage à étudier et à mettre au point, de concert avec le Syndicat, un programme de perfectionnement, de rattrapage ou de recyclage pour permettre aux

employés affectés de s'adapter, dans la mesure du possible, aux changements, améliorations ou modifications mentionnés.

34.05 Si un employé touché ne peut s'adapter auxdits changements dans les trente jours suivant la fin du programme prévu à la clause 34.04, il peut alors exercer son droit de déplacement tel que prévu à l'article 35 de la présente convention collective.

Si l'employé exerce son droit de déplacement dans une classe salariale inférieure, il voit son salaire maintenu jusqu'à ce que le salaire maximum de la classe salariale de sa nouvelle fonction corresponde à celui qu'il reçoit.

34.06 Si un employé touché refuse d'être recyclé, il peut choisir de remettre sa démission. Dans ce cas, il reçoit une allocation de départ égale à deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service complétée avec un maximum de vingt-six (26) semaines de salaire.

ARTICLE 35 MISE À PIED ET RAPPEL

35.01 Avant de procéder à une mise à pied, l'Employeur procède dans l'ordre suivant :

- a) Met fin à l'utilisation de l'employé temporaire dans la fonction visée;
- b) Met fin à l'affectation temporaire dans la fonction visée;
- c) Met fin à la période d'essai de l'employé dans la fonction visée et ce dernier retourne dans son ancienne fonction. Dans le cas d'un employé qui provient directement de l'extérieur, l'Employeur met fin à sa période de probation dans la fonction visée;
- d) Procède à des mises à pied par ordre inverse d'ancienneté dans la fonction visée.

35.02 S'il s'avérait que l'Employeur décide de réduire son personnel permanent et d'effectuer une mise à pied, il en donne un préavis de trois (3) mois au Syndicat et procède de la façon suivante :

- a) La réduction s'effectue en retranchant de la fonction où se situe la réduction de personnel, l'employé qui a le moins d'ancienneté.
- b) L'employé affecté par cette mise à pied peut déplacer, si son ancienneté le lui permet, le plus jeune en ancienneté dans la fonction de son choix, dans une classification dont le taux maximum est identique ou dans une classification dont le taux horaire maximum est inférieur.

- c) L'employé ainsi déplacé peut exercer, dans une fonction autre que celle où se situe la réduction originale ou celle qu'occupait celui qui le déplace, le même droit et ainsi de suite.

35.03 Pour exercer son droit de déplacement, l'employé doit pouvoir répondre aux exigences normales de la fonction ou être réputé avoir l'expérience équivalente.

L'employé a toutefois une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables incluant une période d'entraînement pour lui permettre de compléter les connaissances requises d'un minimum de dix (10) jours ouvrables au terme de laquelle il est confirmé à cette fonction ou à défaut, inscrit sur la liste de rappel. **Toutefois, l'employeur peut prolonger ladite période de vingt (20) jours ouvrables.** Si la non-confirmation est le fait de l'Employeur, l'employé peut avoir recours à la procédure de grief et l'Employeur assume le fardeau de la preuve. En cas de grief, le grief est traité en procédure accélérée.

35.04 Un employé peut, au plus tard le dixième (10^e) jour ouvrable de la période d'essai prévue au présent article, exercer un deuxième (2^e) droit de déplacement dans une autre fonction. Cependant, dans ce cas, la période d'essai incluant la période d'entraînement prévue à la clause 35.03 se poursuit jusqu'au maximum prévu de vingt (20) jours ouvrables **à moins que l'employeur prolonge cette période, tel que prévoit la clause 35.03.**

35.05 L'employé avisé qu'il est affecté par une réduction de personnel doit, dans les **dix (10)** jours ouvrables de la réception de cet avis, informer le service des ressources humaines de son intention soit d'accepter d'être mis à pied ou de se prévaloir du mécanisme de déplacement; dans ce dernier cas, il doit en même temps indiquer la fonction dans laquelle il désire déplacer. À défaut par l'employé de donner telle information dans le délai prévu, il est réputé avoir choisi d'être mis à pied.

35.06 a) Les employés ainsi mis à pied ou déplacés, reprennent par ordre d'ancienneté la fonction régulière, dès que celle-ci redevient disponible, à moins, qu'un autre employé, qui possède plus d'ancienneté et qui a été mis à pied ou a été déplacé depuis moins d'un (1) an, puisse l'occuper conformément aux dispositions de la clause 35.03.

- b) L'Employeur doit affecter l'employé sujet à la mise à pied, si ce dernier le désire, dans toute fonction où il répond aux exigences normales, et où des employés temporaires sont affectés.

Lorsqu'il est affecté, l'employé ne peut refuser les offres d'affectations. Cependant, il peut demander à ne plus être affecté si la

quantité de travail offerte n'est pas suffisante pour lui permettre de travailler de façon régulière.

35.07 Le rappel d'un employé mis à pied s'effectue en transmettant à sa dernière adresse connue par le Service des ressources humaines, un avis écrit, par courrier recommandé.

Le rappel d'un employé déplacé s'effectue en lui transmettant à son lieu de travail un avis écrit.

Dans les deux (2) cas, une copie de l'avis est transmise simultanément au Syndicat.

35.08 Rappel de trois (3) mois ou moins

Lorsque le rappel est envisagé pour une période de trois (3) mois ou moins, l'avis de rappel doit en indiquer la durée minimale et les employés en mise à pied ne sont pas tenus de l'accepter mais doivent néanmoins signifier leur intention à l'Employeur et ce, dans les quarante-huit (48) heures de la livraison de l'avis.

Malgré ce qui précède, pour un rappel de vingt (20) jours ouvrables ou moins, l'Employeur peut communiquer par téléphone avec l'employé. Dans un tel cas, le Syndicat doit recevoir, dès que possible, un avis écrit confirmant l'offre de rappel et incluant le nom de l'employé visé, la durée du rappel et la réponse de l'employé.

- a) Un employé mis à pied qui refuse un tel rappel demeure sur la liste de rappel.
- b) Un employé mis à pied qui accepte un tel rappel ne peut, sauf à cause de circonstances hors du contrôle de l'Employeur, être mis à pied avant la fin de la période prévue à l'avis de rappel auquel il a donné suite.
- c) Si après l'expiration de cette période il est de nouveau mis à pied, l'Employeur est tenu de lui donner un préavis d'au moins soixante-douze (72) heures, sauf si la durée du rappel a été de plus de trois (3) mois.

Rappel de plus de trois (3) mois

Lorsque le rappel est envisagé pour une période de plus trois (3) mois, l'employé doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la livraison de tel avis, informer l'Employeur de son intention de revenir au travail; ce qu'il doit faire au plus tard dans les cinq (5) jours suivants à moins d'avoir obtenu de l'Employeur un délai plus long.

Si l'employé ne donne pas sa réponse ou ne revient pas au travail dans les délais prévus, ou s'il n'obtient pas de l'Employeur un délai plus long, il sera réputé comme ayant perdu son ancienneté et son emploi.

35.09

- 1) a) L'employé mis à pied a droit à une indemnité de départ équivalente à deux (2) semaines de salaire par année de service complétée : indemnité maximale de 26 semaines.

Cette indemnité est versée à toutes les deux (2) semaines. Elle cesse d'être versée lorsque l'employé est rappelé au travail ou lorsqu'il refuse le rappel au travail.

Le versement de l'indemnité est suspendu, s'il y a lieu, lors du retour temporaire au travail de l'employé pour une durée de six (6) jours ouvrables et plus.

- b) L'employé mis à pied ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à une indemnité de départ équivalente à un (1) jour par mois de service complété, jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
 - c) L'employé peut s'il le désire bénéficier du régime d'assurance-groupe, à l'exception de l'assurance-invalidité de longue durée, pour une période d'un (1) mois à compter de la date du début de la mise à pied et à la condition qu'il en assume la totalité des coûts.
- 2) L'employé mis à pied qui revient au travail a droit au 1er mai qui suit, à une rémunération pour vacances calculée selon les dispositions de l'article 29.
 - 3) L'employé mis à pied qui revient au travail bénéficie des dispositions de la présente convention collective.
 - 4) Les jours de travail effectués par l'employé mis à pied qui revient temporairement au travail lui sont crédités aux fins de retarder l'échéance prévue à la clause 9.03 d).
 - 5) L'employé mis à pied ou déplacé conserve et continue d'accumuler ses droits d'ancienneté s'il est rappelé dans un délai de trente-six (36) mois.
 - 6) La date d'avancement d'échelon de l'employé rappelé dans sa fonction d'origine de laquelle il a été déplacé depuis moins d'un (1) an demeure la même et son salaire est celui de la situation d'origine avec avancement d'échelon et augmentation statutaire, s'il y a lieu.
 - 7) L'employé rappelé à sa fonction d'origine ou à une fonction de classification salariale égale ou supérieure à celle de la fonction qu'il occupait avant son déplacement ou sa mise à pied suite à l'application

du paragraphe précédent, est intégré à l'échelon salarial qu'il aurait reçu n'eut été de son déplacement ou de sa mise à pied.

De plus, l'employé déplacé qui obtient une promotion dans une fonction de classification salariale égale ou supérieure à celle de la fonction qu'il occupait avant son déplacement est intégré à l'échelon salarial conformément à cette promotion.

ARTICLE 36 MESURES DISCIPLINAIRES

36.01 Aucune note de nature disciplinaire ou administrative ne peut être consignée au dossier d'un employé ni être invoquée contre lui s'il n'en a pas été informé par écrit dans les meilleurs délais mais au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le moment où son supérieur immédiat, qui doit procéder avec diligence, constate les motifs donnant lieu à telle note.

Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

36.02 L'avis doit comporter les faits pour lesquels la note est consignée au dossier ou les faits pour lesquels la mesure lui est imposée.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'avis de renvoi, de suspension ou de lettre de réprimande en même temps qu'à l'employé.

Pour ce qui est des manquements à l'obligation des disponibilités des employés temporaires, l'Employeur en transmet une copie au Syndicat.

36.03 La version détaillée de l'employé dans le dossier duquel une note disciplinaire est consignée, si elle est reçue par le Service des ressources humaines dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission de l'avis prévu ci-dessus, est versée à son dossier.

36.04 Tout employé ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative peut formuler un grief.

36.05 a) Lorsqu'un employé a fait l'objet de mesures disciplinaires, l'Employeur s'engage à réviser son dossier à tous les douze (12) mois. Il est entendu qu'à la suite de cette révision, l'Employeur retire du dossier de l'employé tout avis disciplinaire qui lui a été imposé et toute version déposée par l'employé, sauf si durant la période précitée, il y a eu infraction de même nature.

b) L'employé peut obtenir, sur demande, aux frais de l'Employeur, une copie de tout document officiel apparaissant à son dossier. L'employé

qui en fait la demande peut consulter son dossier personnel dans les quarante-huit (48) heures d'une telle demande.

36.06 Toute mesure disciplinaire ou administrative annulée par l'Employeur ou un arbitre, ne peut être invoquée contre l'employé et est retirée du dossier.

36.07 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé. Pour toute suspension inférieure à un (1) mois, l'employé et l'Employeur maintiennent leurs contributions respectives aux différents régimes d'avantages sociaux prévus dans la présente convention collective.

Pour toute suspension d'un (1) mois ou plus ou dans les cas de congédiement, (pour lequel un grief est déposé et jusqu'à ce qu'il y ait décision arbitrale ou retrait du grief) sans préjudice au bien-fondé de la décision de l'Employeur, l'employé peut, s'il le désire maintenir en vigueur les différents régimes d'avantages sociaux prévus dans la présente convention collective et, s'il le fait, il doit en défrayer les primes totales et ce, à compter du deuxième (2^e) mois de l'imposition de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 37 HARCÈLEMENT

37.01 Le harcèlement est un comportement inacceptable susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique ou à la dignité d'une personne. Le harcèlement est défini comme une conduite se manifestant entre autres par des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Il peut être basé sur la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion, la langue, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation familiale, la déficience physique ou mentale, l'orientation sexuelle, la grossesse, les convictions politiques et les conditions sociales.

37.02 L'Employeur favorise par des moyens raisonnables un milieu de travail exempt de harcèlement et protège tout employé victime de harcèlement par un mécanisme de recours approprié qui lui apporte protection et aide tout en lui assurant la confidentialité.

L'Employeur veillera donc, à ce que les employés victimes puissent porter plainte en toute confiance et obtenir des mesures rapides, sans crainte de représailles.

37.03 Toute personne victime de harcèlement peut porter plainte en s'adressant au Service des ressources humaines et se faire accompagner par une personne de son choix.

- a) Le Service des ressources humaines fait enquête, conseille la personne harcelée et intervient dans les dix (10) jours ouvrables auprès du harceleur présumé.
- b) Si la personne harcelée est insatisfaite des mesures prises, elle peut en appeler au vice-président ressources humaines.
- c) Le vice-président ressources humaines analyse le dossier, entend chacune des parties concernées et prend les mesures correctives appropriées dans les plus brefs délais.

ARTICLE 38 ACTIVITÉS PERSONNELLES

38.01 Tout employé peut, en dehors de ses heures de travail, se consacrer à toute autre activité ou exercer sa profession ou métier à la condition que cette activité ne cause pas un préjudice à Groupe TVA inc.

Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Toutefois, l'employé pourra poursuivre son activité tant qu'une entente n'aura pas été conclue ou qu'une décision arbitrale n'aura pas été rendue.

38.02 Tout employé permanent peut militer dans les rangs de partis politiques officiels (fédéral, provincial, municipal) de son choix et y poser sa candidature en période électorale. L'Employeur s'engage alors à accorder sur demande, un congé sans solde d'au plus trois (3) mois à l'employé concerné. S'il est élu, sur demande, l'Employeur lui accorde un congé d'absence sans solde pour la durée d'un terme.

38.03 Tout employé permanent, candidat officiel à une commission scolaire obtient, à sa demande, un congé sans solde d'une durée à être convenue entre lui et l'Employeur.

38.04 L'employé élu à un conseil municipal ou à une commission scolaire bénéficie d'un congé sans solde pour qu'il assiste aux assemblées du conseil municipal ou de la commission scolaire selon le cas.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de l'employé, la nature de l'absence et la durée probable doit être transmise au Service des ressources humaines et ce, règle générale, au moins le vendredi précédant l'affichage des horaires de travail.

38.05 L'employé qui obtient un congé prévu au présent article ne subit aucune perte de droits ni de privilèges de ce seul fait.

38.06 L'employé qui désire participer à une activité politique au sein d'un parti officiel peut, après entente avec le Service des ressources humaines, bénéficier d'un congé sans traitement.

ARTICLE 39 SALAIRES

39.01 a) Augmentation d'échelles salariales

- 1^{er} janvier 2017 : IPC Canada (des douze (12) derniers mois), minimum 1%, maximum 3%
- 1^{er} janvier 2018 : IPC Canada (des douze (12) derniers mois), minimum 1%, maximum 3%
- 1^{er} janvier 2019 : IPC Canada (des douze (12) derniers mois), minimum 1%, maximum 3%
- 1^{er} janvier 2020 : IPC Canada (des douze (12) derniers mois), minimum 1%, maximum 3%
- 1^{er} janvier 2021 : IPC Canada (des douze (12) derniers mois), minimum 1%, maximum 3%

b) Rétroactivité

L'Employeur paie à ses salariés à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective, la rétroactivité salariale due depuis le 1^{er} janvier 2017.

L'employeur s'engage à verser le montant de la rétroactivité salariale aux employés concernés dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

39.02 Les employés sont payés selon les taux prévus en annexe.

39.03 Les employés sont regroupés dans des classifications apparaissant en annexe.

39.04 Le passage d'un échelon à un autre est automatique et survient le 1^{er} lundi de septembre sauf si l'employé a été embauché entre le 1^{er} mai et le 31 août.

39.05 Les employés sont payés à tous les deux (2) jeudis avant-midi par le moyen d'un dépôt effectué à l'institution bancaire de leur choix.

L'Employeur remet à chaque employé un avis de dépôt contenant toutes les informations requises.

- 39.06 La rémunération du temps supplémentaire est versée le plus rapidement possible et jamais plus tard qu'à la période de paie qui suit celle des heures régulières de travail, y compris pendant la période de vacances de l'employé.
- 39.07 Tout employé qui est congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir l'argent qui lui est dû, au plus tard, à la période de paie suivant son départ.
- 39.08 Toute correction d'une erreur de rémunération, qu'elle soit en faveur ou en défaveur de l'employé ne peut s'effectuer que sur une période d'un an.
- 39.09 Toute erreur relevée sur l'avis de dépôt d'un employé est immédiatement corrigée et la somme manquante lui est remboursée sans délai et au plus tard à la paie suivant la connaissance de l'erreur par l'Employeur.
- Dans le cas de sommes versées en trop à l'employé celui-ci est tenu d'en aviser son supérieur immédiat aussitôt qu'il constate l'erreur et l'Employeur se rembourse de la façon suivante :
- 1) Selon une entente sur les modalités, conclue entre l'employé et l'Employeur.
 - 2) À défaut d'entente :
 - a) S'il s'agit d'une erreur de moins de deux cents dollars (200\$) sur une paie unique, l'Employeur se rembourse à même la paie suivante;
 - b) S'il s'agit d'une erreur de deux cents dollars (200\$) et plus sur une paie unique, l'employé est tenu d'aviser le Service des ressources humaines dès la constatation de l'erreur et des dispositions sont prises pour remplacer sans délai cette paie ou pour rembourser sans délai les sommes versées en trop;
 - c) S'il s'agit d'erreurs sur plus d'une paie, l'Employeur se rembourse à même les paies suivantes en déduisant, soit le montant hebdomadaire versé en trop soit quarante dollars (40\$), le plus élevé des deux et ce, jusqu'à remboursement total des montants versés en trop.
- 39.10 Les nouveaux employés reçoivent leur première paie au cycle de paie suivant leur entrée en fonction.

ARTICLE 40 ASSURANCES COLLECTIVES

- 40.01 L'Employeur s'engage à maintenir les bénéficiaires des régimes d'assurance-groupe actuellement en vigueur. De plus, il continue d'assumer cinquante pour cent (50%) du coût des régimes, l'employé assumant l'autre cinquante pour cent (50%). Cependant, l'Employeur assume cent pour cent (100%) du coût de l'assurance voyage affaires incluant une couverture en zone de guerre.
- 40.02 Le comité patronal-syndical discute au moins deux (2) fois par année des questions relatives aux régimes d'assurances collectives et l'Employeur doit, au moins trente (30) jours avant la rencontre de mi-année, et au moins quinze (15) jours avant la rencontre annuelle, remettre à la partie syndicale, tous les documents nécessaires à l'étude de ces questions. L'une de ces réunions doit obligatoirement avoir lieu au moins trois (3) mois avant l'échéance du contrat liant Groupe TVA inc. à l'assureur. Le comité doit être associé au renouvellement des assurances collectives et au processus d'appel d'offres s'il y a lieu. Pour réaliser ses mandats, il peut avoir recours à un expert conseil.
- 40.03 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur les protections d'assurance voyage affaires (500 000\$) pour tout employé de TVA en fonction à l'extérieur des locaux de TVA incluant les zones de guerre.

ARTICLE 41 GÉNÉRALITÉS

Inscription au générique d'une émission

- 41.01 L'inscription du nom d'un employé au générique d'une émission est déterminée par la politique de l'Employeur à ce sujet. Cependant, tout employé peut demander que son nom n'apparaisse pas au générique pourvu qu'il donne à l'Employeur un préavis raisonnable compte tenu des circonstances.

Une journée par semaine, au bulletin de fin de soirée (bulletin réseau TVA) et une fois la fin de semaine, au bulletin de fin de soirée (bulletin réseau TVA), l'édition comportera un générique des artisans qui ont contribué aux bulletins de nouvelles, et une fois par semaine diffusé sur LCN, Argent ou TVA Sports pour les artisans qui ont contribué aux bulletins de nouvelles.

Frais pour accréditations

- 41.02 L'Employeur fournit aux employés, sans frais, les accréditations nécessaires pour l'exercice de leur fonction.

Politique de vêtements

41.03 Lorsqu'il est prévisible qu'un employé travaillera plus d'un quart de la saison hivernale ou estivale à l'extérieur (la notion de quart de la saison est indicative), l'Employeur fournit à l'employé les vêtements suivants :

a) Saison hivernale : 15 novembre au 31 mars

- Manteau d'hiver approprié (3 ans)
- Bottes d'hiver (3 ans)

b) Saison estivale : 1^{er} avril au 14 novembre

- Imperméable (5 ans)

À défaut, l'Employeur versera en lieu et place, un montant de 386,33\$ pour le manteau, 123,63\$ pour les bottes et 92,72\$ pour l'imperméable.

41.04 Lorsque l'Employeur exige le port d'un uniforme, il en assume la totalité des coûts.

41.05 Les uniformes de travail qui sont actuellement fournis dans plusieurs départements, tels l'électricité, le chauffage, l'entretien mécanique, l'installation, l'atelier scénique et la maintenance électronique (mobile) continuent de l'être.

Le port de l'uniforme est optionnel pour ces employés. Cependant, lorsque l'employé en fait la demande, il doit le porter.

41.06 Dans le cas des journalistes, l'Employeur verse aux employés permanents appelés à apparaître à l'écran sur une base régulière, l'équivalent d'un montant maximum de mille six cents quarante-huit dollars et trente-six (1 648,36\$) par année, remboursable sur présentation de pièces justificatives, pour l'achat de vêtements. L'Employeur assure lorsque nécessaire l'encadrement de l'habillement en fonction de l'image télévisuelle recherchée.

Arrestation et incarcération

41.07 Dans le cas de poursuites judiciaires intentées contre un employé à la suite de la diffusion d'un reportage, d'une nouvelle recueillie, préparée ou rédigée par cet employé, l'Employeur s'engage à assumer sa défense et en matière civile, l'indemniser contre toute condamnation pécuniaire qui pourrait être prononcée contre lui pour autant que :

- a) L'employé ait exercé ses fonctions conformément aux directives de l'Employeur et à la Loi;
- b) Il collabore totalement avec l'Employeur à sa défense;

- c) Qu'il n'ait pas fait montre de négligence;
- d) Dans la mesure où la chose soit possible, l'employé ait obtenu l'avis préalable du directeur du service et s'y soit conformé.

41.08 L'employé qui est mis aux arrêts ou incarcéré en raison d'informations, de documents qu'il a obtenus ou est soupçonné avoir obtenus en sa qualité d'employé dans l'exercice normal de ses fonctions, reçoit son salaire entier et conserve tous ses droits pour la durée de son incarcération, pour autant qu'il se soit conformé aux sous-paragraphes a), b), c) et d) de la clause 41.07.

41.09 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement les services d'un procureur à un employé qui est l'objet de poursuites criminelles ou pénales ou en mépris de cour par suite de son refus d'obtempérer à un ordre d'un tribunal, d'une régie ou d'une commission d'enquête de dévoiler les sources d'informations qu'il aurait obtenues dans l'exercice normal de ses fonctions, pourvu qu'il ait agi conformément aux dispositions des sous-paragraphes a), b), c) et d) de la clause 41.07. Dans le choix du procureur, l'Employeur considère les suggestions de l'employé en cause.

ARTICLE 42 GRÈVE ET LOCK-OUT

Les conditions de la présente convention continuent de s'appliquer tant et aussi longtemps que le droit de grève ou de lock-out n'est pas acquis en vertu des dispositions du Code canadien du travail.

ARTICLE 43 DURÉE DE LA CONVENTION ET NOUVELLE NÉGOCIATION

43.01 Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur au moment de la signature et le demeurent jusqu'au 31 décembre 2021.

43.02 Si l'une ou l'autre partie désire négocier une nouvelle convention, elle en donne avis à l'autre par lettre recommandée, au moins trente (30) jours et au plus quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la convention.

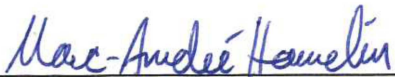
43.03 Si cet avis est donné et qu'une nouvelle convention n'est pas conclue, les conditions de la présente convention continuent de s'appliquer tant et aussi longtemps que le droit de grève ou de lock-out n'est pas acquis en vertu des dispositions du Code du travail du Canada.

43.04 Lorsque dans les délais prévus à la clause 43.02, aucune des parties ne dénonce la convention, ni n'exprime le désir d'en négocier une nouvelle,

elle se renouvelle par reconduction tacite pour une durée d'un (1) an et d'année en année par la suite.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés des parties, ont signé à Montréal, ce 31 e jour du mois de octobre 2018.

**Syndicat des employé(e)s de TVA,
Section locale 687, SCFP**



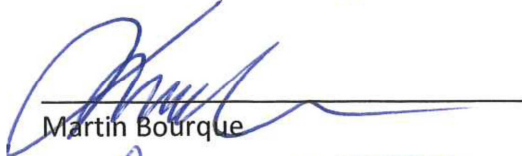
Marc-André Hamelin



Réjean Beaudet



Manon Bourgie



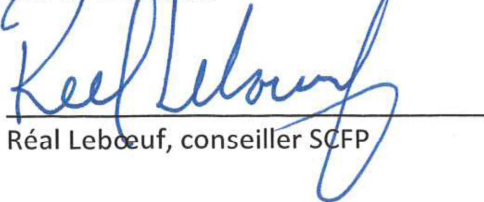
Martin Bourque



Pascal Legault



Marc Portance

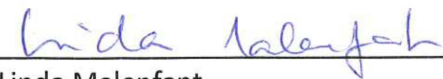


Réal Leboeuf, conseiller SCFP

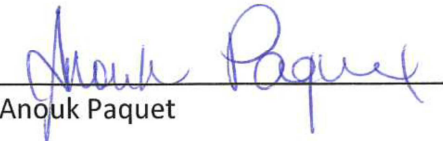
Groupe TVA inc.



Maggie Haché



Linda Malenfant



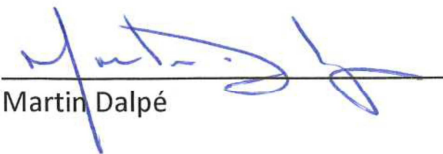
Anouk Paquet



Julie Leclerc



Camille Maillard-Gingras



Martin Dalpé

ANNEXE 1

CLAUSES S'APPLIQUANT UNIQUEMENT AUX RÉALISATEURS

ARTICLE 1 EXERCICE DE LA PROFESSION

1.01 Sous l'autorité du supérieur immédiat, les réalisateurs sont les seuls habilités à diriger l'exécution des émissions de télévision de Groupe TVA inc.

1.02 L'exercice de la profession comporte les tâches de réalisation suivantes :

- a) Ordonnance de la forme;
- b) Mise en scène;
- c) Découpage;
- d) Direction des participants et personnel en studio;
- e) Direction de la mise en images ou de la mise en ondes (mixage, montage, etc.).

Avec l'assentiment du supérieur immédiat, le réalisateur peut également exécuter des tâches au niveau de la conception et de la production telles que : développement d'idées, participation aux choix des participants, choix des moyens, élaboration et contrôle des budgets, etc.

1.03 Si un réalisateur est poursuivi en raison de l'émission qu'il a réalisée, l'Employeur prend fait et cause pour lui et le garantit contre toute réclamation prononcée contre lui. Dans le cas de risques potentiels, le réalisateur a l'obligation de fournir à l'Employeur les renseignements nécessaires pour que celui-ci puisse exercer un jugement éclairé sur les risques de poursuites que peut comporter l'émission qu'il réalise. Dans tous les cas, le réalisateur ne doit pas avoir commis de faute lourde et doit apporter son entière collaboration à sa défense.

1.04 Le nom du réalisateur peut être mentionné à deux (2) reprises, c'est-à-dire au début et à la fin de l'émission.

ARTICLE 2 RÉALISATEUR-COORDONNATEUR

2.01 Lorsque deux (2) ou plusieurs réalisateurs doivent travailler à une émission ou à une série d'émissions, l'Employeur peut confier à l'un d'entre eux, des responsabilités de coordination.

Si l'Employeur décide de ne pas nommer de réalisateur-coordonnateur, il en avise par écrit le Syndicat en lui faisant part des motifs.

2.02 a) La nomination du réalisateur-coordonnateur est faite par l'Employeur après consultation avec les réalisateurs concernés. Pour être nommé

réalisateur-coordonnateur, un réalisateur doit avoir une expérience reconnue en réalisation et avoir donné des preuves de sa compétence. Cette responsabilité supplémentaire est accompagnée d'une prime de dix pour cent (10%) de son traitement de base pendant son affectation comme réalisateur-coordonnateur. Cependant, lorsque le réalisateur-coordonnateur travaille avec deux (2) autres réalisateurs ou plus, il reçoit une prime de quinze pour cent (15%).

b) Le réalisateur-coordonnateur doit être un réalisateur permanent.

2.03 Le réalisateur-coordonnateur préside aux relations entre les réalisateurs dont il coordonne les activités. Il planifie avec eux l'ensemble des opérations en vue d'assurer l'utilisation optimale des moyens de production disponibles. Il est chaque fois mandaté pour veiller au respect des options acceptées par l'autorité concernée pour chaque affectation donnée.

ARTICLE 3 AFFECTATION

3.01 Lorsque l'Employeur affecte un réalisateur à une ou des émissions, il tient compte, entre autres, de son intérêt et de son expérience dans la matière à traiter, acquise au Groupe TVA inc. ou à tout autre endroit.

3.02 Pour une émission, une partie d'émission ou une série d'émissions donnée, en studio ou en extérieur, l'Employeur privilégie un réalisateur permanent à un réalisateur temporaire eu égard aux disponibilités, aux préférences exprimées par les réalisateurs permanents et à leurs compétences.

3.03 Pour réaliser une série d'émissions, une émission, une partie d'émission, l'Employeur doit accorder au réalisateur temporaire ou en affectation temporaire, des moyens comparables à ceux qu'il alloue à un réalisateur permanent pour une émission de même nature.

3.04 Dans le cas de changement d'affectation en cours de saison, l'Employeur doit faire tout en son possible pour prévenir le réalisateur dans les meilleurs délais afin de lui fournir une période convenable de préparation. Normalement, ce délai ne doit pas être inférieur à quarante-huit (48) heures sauf dans les cas imprévus et urgents.

3.05 Dans le but de faciliter l'adaptation d'un réalisateur lors de son affectation à une nouvelle émission, l'Employeur lors du début de chacune des saisons de programmation, lui fait généralement connaître ladite affectation au moins trente (30) jours avant le début de l'enregistrement des émissions.

3.06 Après entente avec l'Employeur, le réalisateur s'engage à organiser son emploi du temps, ses jours de travail et ses jours de repos, de façon à s'acquitter de son affectation mais a néanmoins droit à ses deux (2) jours

consécutifs de congé par semaine de travail qui s'étend du lundi 00h01 à dimanche 24h00.

3.07 Les clauses de surtemps et primes prévues aux articles 18 et 22 ne s'appliquent pas aux réalisateurs sauf en ce qui a trait aux clauses suivantes :

- Tout travail effectué en sixième (6^e) journée au cours d'une semaine de travail est rémunéré au taux de base quotidien majoré de cinquante pour cent (50%). Tout travail effectué en septième (7^e) journée est rémunéré au taux de base quotidien majoré de cent pour cent (100%).
- La prime de nuit prévue à la clause 17.04 de la présente entente collective est applicable aux réalisateurs.
- Les réalisateurs peuvent opter conformément à l'article 22 pour l'accumulation du temps supplémentaire pour le reprendre sous forme de congé.

3.08 a) Lorsque l'Employeur assigne un réalisateur à une affectation supplémentaire avec moins de quarante-huit (48) heures de préavis et que celle-ci occasionne selon l'Employeur une charge de travail excessive, le réalisateur est compensé monétairement à raison de cinquante pour cent (50%) de son taux journalier pour chaque journée où il est assigné.

Pour bénéficier de cette compensation, le réalisateur doit en faire la demande à la personne en autorité dès qu'il est avisé de cette assignation.

3.09 Un réalisateur qui est rappelé au travail durant sa période de vacances est payé à taux et demi et voit ces dites journées de vacances reportées.

ARTICLE 4 LE RÉALISATEUR ET LES SERVICES

4.01 Il appartient à l'Employeur de voir à ce que les services de production prennent tous les moyens raisonnables pour mettre à la disposition des réalisateurs les facilités disponibles pour assurer la qualité professionnelle requise. Dans des cas d'urgence, les réalisateurs peuvent exiger de ces services une contribution spéciale sans que cela puisse porter préjudice aux employés assujettis à la présente convention collective.

4.02 Dans le cas des services commandés à l'extérieur, l'Employeur prend avis du réalisateur concerné avant d'octroyer les contrats.

- 4.03 Une fois le projet accepté et les crédits délimités, en regard de ses responsabilités, le réalisateur peut en tout temps, obtenir de son supérieur immédiat, toute information pertinente aux frais directs de l'émission, de la série d'émissions ou de la partie d'émissions qui lui a été confiée.
- 4.04 L'Employeur reconnaît au réalisateur le droit de vérifier directement ou lorsqu'il lui est impossible de faire autrement par délégation de pouvoir, les travaux et opérations poursuivis par les services, pour son émission ou série d'émissions.
- 4.05 Les réalisateurs sont informés par écrit, de toute nouvelle procédure susceptible d'affecter leurs activités professionnelles avant son entrée en vigueur dans un service donné.

ARTICLE 5 FRAIS DIVERS

- 5.01 Lorsqu'un réalisateur reçoit une affectation qui commande un séjour en dehors de son lieu de travail habituel, l'Employeur rembourse les frais raisonnables et nécessaires sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 6 COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

- 6.01 Les problèmes soulevés dans l'exercice de la fonction ainsi que toute question d'intérêt commun en relation avec la profession de réalisateur seront abordés dans le cadre du comité patronal-syndical prévu aux présentes.

Le 3 mai 2007

LETTRE D'INTENTION

DE :

GROUPE TVA INC.

ENVERS :

LES RÉALISATEURS PERMANENTS ET MEMBRES DU SYNDICAT DES
EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA, SECTION LOCALE 687, S.C.F.P.

OBJET: Attribution du travail aux réalisateurs

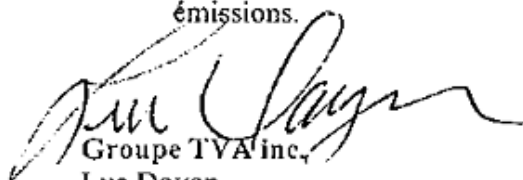
CONSIDÉRANT la convention collective et ses lettres d'entente en vigueur entre Groupe TVA inc. et le Syndicat des employés(ées) de Groupe TVA, Section locale 687, S.C.F.P.;

CONSIDÉRANT la possibilité pour Groupe TVA inc. d'utiliser des réalisateurs contractuels non assujettis à la convention collective;

CONSIDÉRANT que Groupe TVA inc. n'a pas l'intention de restreindre l'utilisation de ses réalisateurs permanents dans la production d'émission;

IL EST ENTENDU QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. La convention collective et ses lettres d'entente s'appliquent dans son ensemble;
3. Lors de production d'émission sous la responsabilité de Groupe TVA inc., l'employeur tiendra compte de la capacité, de l'intérêt, des connaissances et de l'expérience des réalisateurs permanents lors de l'attribution du travail pour la réalisation desdites émissions.



Groupe TVA inc.

Luc Doyon

Vice-président principal production et création multimédia

Le jeudi 13 février 2014

LETTRE D'INTENTION

Entre

Groupe TVA Inc.

Et

Le Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687 du SCFP.

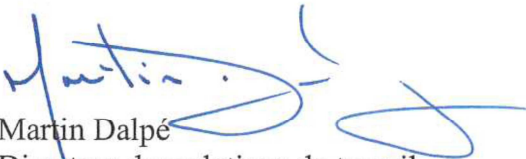
Objet : Familiarisation et/ou formation pour les employés permanents ou temporaires qui occupent la fonction de réalisateur.

CONSIDÉRANT que l'Employeur reconnaît l'importance de la formation des employés qui occupent la fonction de réalisateur;

CONSIDÉRANT que Groupe TVA Inc. n'a pas l'intention de restreindre l'accès à la familiarisation et/ou la formation lorsque nécessaire à la bonne marche des opérations;

IL EST ENTENDU QUE :

1. Groupe TVA Inc. tiendra compte des demandes qui sont formulées par les employés qui occupent la fonction de réalisateur permanent ou temporaire.
2. Suite à une telle demande et s'il le juge nécessaire, Groupe TVA Inc. prendra les moyens appropriés afin de permettre à l'employé d'acquérir les connaissances et /ou habiletés recherchées en relation avec son affectation.


Martin Dalpé
Directeur des relations de travail

ANNEXE 2

CLAUSES S'APPLIQUANT UNIQUEMENT AUX JOURNALISTES

ARTICLE 1 CLAUSES PROFESSIONNELLES

- 1.01 Sous réserve des droits de l'Employeur, tels que définis dans la présente convention, notamment à l'article 3 qui englobe les droits de l'Employeur de déterminer «La politique d'information» et «Le code de déontologie», celui-ci reconnaît l'indépendance professionnelle des journalistes, selon les modalités prévues à la présente convention.
- 1.02 Le droit du public à l'information comprend à la fois le droit d'être informé, c'est-à-dire le droit pour les médias et les professionnels de l'Information de transmettre l'information sans entrave et sans contrainte et le droit pour l'individu et la collectivité d'y avoir accès en toute liberté avec pour seule obligation l'intérêt public.
- L'information doit être conforme aux faits et de nature à ne pas tromper le public; elle doit être exacte et complète, c'est-à-dire que non seulement elle doit être conforme aux faits, mais elle doit comprendre autant que possible tous les éléments essentiels à la compréhension de ces faits.
- 1.03 a) L'Employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour promouvoir et faire respecter «La politique d'information», «Le code de déontologie» du service des Nouvelles et d'Affaires publiques.
- b) L'Employeur s'engage à discuter avec les journalistes de toute modification aux deux (2) premiers documents dont il est fait mention au paragraphe précédent.
- 1.04 Les clauses 1.01, 1.02 et 1.03 de la présente annexe étant des déclarations de principe, elles ne sont pas sujettes à la procédure de griefs. Cependant, l'arbitre peut s'en inspirer lorsqu'il est saisi d'un grief.
- 1.05 Sous l'autorité de la Direction de l'information, les équipes de journalistes exerçant normalement leurs fonctions dans les salles de nouvelles de TVA, déterminent le contenu éditorial de leurs bulletins de nouvelles ou émissions respectives.
- 1.06 a) Normalement, toute modification ou coupure qui est de nature à changer le sens d'une nouvelle ou d'un reportage est effectuée après en avoir discuté avec l'auteur.
- b) Si l'accord est impossible entre le journaliste et ses supérieurs, toute nouvelle ou tout reportage dont le sens aurait été changé ne peut être diffusé que sous forme de texte seulement et sans identifier l'auteur dudit reportage.
- c) Si l'Employeur vend, cède ou utilise les textes et reportages produits par ses journalistes à d'autres fins que celles prévues à l'origine, il doit

s'assurer que telle vente, cession ou utilisation ne dénature pas les textes et reportages produits et/ou ne nuise pas à la réputation de ses journalistes.

- 1.07 Seuls les journalistes faisant partie de l'unité de négociation exercent des fonctions professionnelles dans le cadre d'une émission quotidienne d'actualité ou d'un bulletin d'information, sauf dans les cas suivants :
- a) Les correspondants à l'étranger ;
 - b) Les collaborateurs, chroniqueurs et commentateurs, pourvu qu'ils n'effectuent pas de travail qui pourrait normalement être fait par un journaliste de l'unité de négociation, sauf en cas de situations exceptionnelles.
- 1.08 Sous l'autorité de la Direction de l'information, le chef de pupitre supervise le travail de l'équipe de rédaction assignée au bulletin de nouvelles dont il est responsable. Il est aussi responsable de la composition de ce bulletin, de canaliser vers les endroits appropriés les informations qui parviennent aux salles des nouvelles. À cet égard, il évalue l'intérêt du sujet, détermine au besoin la nature de la couverture, assigne le journaliste concerné et assure le suivi nécessaire au traitement de l'information.
- 1.09 Sous l'autorité de la Direction de l'information, le traitement de l'information peut inclure la recherche, la cueillette, l'analyse, la synthèse, la rédaction, la communication et toute autre tâche connexe que seule la Direction de l'information peut y ajouter dans le but d'en optimiser la qualité.
- La Direction de l'information avise, selon les dispositions de l'article 14, le Syndicat de tout ajout de tâche connexe prévu au paragraphe précédent.
- 1.10
- a) Sous l'autorité du directeur de l'information, les employés de l'unité de négociation sont généralement les seuls habilités à traiter l'information, c'est-à-dire le fond et la forme des nouvelles et reportages qu'ils sont requis de préparer dans le cadre des émissions d'actualités quotidiennes, d'actualités hebdomadaires, d'affaires publiques nationales ou internationales et autres émissions qui peuvent leur être confiées pendant la durée de la présente convention.
 - b) L'organisation et l'itinéraire de voyages et déplacements relèvent de la Direction du service de l'information. Les décisions de filmer des interviews ou de les contremander, le choix des invités et du contenu des entretiens, la durée des interviews et l'appréciation de ce qui constitue un élément de reportage sont de la compétence des employés de l'unité de négociation qui doivent agir selon les directives de la Direction du service de l'information.

- 1.11 La Direction de l'information s'efforce de conserver aux employés de l'unité, la continuité des affectations à la couverture des événements dans le cadre d'émissions quotidiennes d'actualité.
- 1.12 Les employés de l'unité de négociation ne peuvent être tenus de rédiger des textes commerciaux ou publicitaires ou de les diffuser. Par texte commercial et publicitaire s'entend :
- Tout texte qui est une propagande directe pour une marque de commerce, ayant pour but de promouvoir la vente des marchandises, de produits, de services nettement identifiés au commerce.
- Tout texte qui a trait à l'activité ordinaire et quotidienne d'une entreprise commerciale, industrielle ou financière dans un but mercantile.
- Tout appel, répété ou non, en faveur d'un événement sportif, récréatif, artistique ou autre, que ce soit dans un champ ou dans l'autre des activités identifiées à des groupes de citoyens, à des associations, des sociétés ou des mouvements, quand cet appel ne paraît pas servir directement les intérêts de la population considérée dans son ensemble.
- L'employé n'est pas tenu de traiter directement ou indirectement un matériel visuel préparé par ou pour le compte de partis politiques ou d'organismes à buts lucratifs.
- 1.13
- a) L'Employeur refuse toute offre de voyage à caractère nettement conditionné par la publicité d'un produit, d'une entreprise, d'un organisme étatique ou d'un État.
 - b) Si le caractère de «publicité» ou de «propagande» ne peut être clairement identifié, l'Employeur peut accepter cette offre de voyage en libérant le journaliste ou tout autre employé de toute contrainte «publicitaire» dans le reportage qu'il peut être appelé à faire à son retour.
- 1.14 Le journaliste exerce sa profession au service exclusif de l'entreprise. D'autre part, l'Employeur lui reconnaît le droit d'exercer une activité professionnelle privée pour autant que:
- a) Aucun employé n'exploite sans autorisation écrite préalable ses rapports avec Groupe TVA inc.;
 - b) Cette activité ne soit pas reliée à un parti ou à une formation politique, ou dans des conditions susceptibles de placer le journaliste dans une situation de conflit d'intérêts ou dans une situation pouvant compromettre sa crédibilité.

- 1.15 Seuls le lecteur rédacteur sportif et le lecteur de nouvelles météo peuvent participer à des annonces publicitaires. Cependant, ils doivent au préalable en avoir obtenu l'autorisation écrite de l'Employeur.
- 1.16 L'Employeur fournit gratuitement à l'employé l'équipement de bonne qualité nécessaire à l'accomplissement de son travail. S'il arrive qu'une pièce de son équipement se perde ou soit endommagée, il incombe à l'employé de le signaler aussitôt. De plus, il appartient à l'employé de prendre soin de l'équipement qui lui est confié, et à l'Employeur d'en assurer l'entretien.
- 1.17 L'Employeur ne peut exposer les journalistes à des risques physiques disproportionnés en égard aux exigences normales de leur profession.
- 1.18 L'employé qui, dans l'exercice normal de ses fonctions est blessé au cours d'une affectation, bénéficie des dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et l'Employeur assure le coût raisonnable de remplacement ou de réparation des dommages qui auraient pu être causés aux vêtements, à la voiture ou aux biens dudit employé.

ARTICLE 2 CORRESPONDANT PARLEMENTAIRE

- 2.01 Compte tenu de la nature particulière du travail de correspondant parlementaire, le journaliste nommé à cette fonction se voit confier un premier mandat d'une durée minimale de quatre (4) ans renouvelable à échéance pour une durée déterminée qui ne soit pas inférieure à deux (2) ans à moins d'entente entre les parties.
- 2.02 La semaine régulière de travail du correspondant parlementaire est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs dans une période de sept (7) jours selon un horaire préétabli pour une période de deux (2) semaines.
- 2.03 Chaque correspondant parlementaire en service à Ottawa ou à Québec reçoit une prime de vingt-cinq pour cent (25%) de son salaire de base.
- Le versement de cette prime s'effectue lors des périodes de paie correspondantes et tient lieu de paiement du temps supplémentaire auquel le correspondant parlementaire pourrait autrement prétendre avoir droit en vertu de la convention collective sauf pour changement d'horaire une fois transmis. Cette prime couvre le temps supplémentaire effectué pendant l'horaire de cinq (5) jours prévu à la clause 2.02 du présent annexe.

2.04 Lorsque l'Employeur entend mettre fin à l'affectation d'un journaliste à titre de correspondant parlementaire, il lui donne un préavis d'au moins six (6) mois. La date effective de la fin de l'affectation se situe entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

2.05 Lorsque prend fin l'affectation d'un correspondant parlementaire, l'Employeur assume les frais inhérents au déménagement, le tout en conformité avec la politique et procédure administrative sur le sujet.

ARTICLE 3 COLLABORATION SPÉCIALE

3.01 Les correspondants à l'étranger à qui la Direction de l'information fait appel, tout en n'étant pas régis par le certificat d'accréditation, doivent néanmoins respecter les clauses professionnelles apparaissant à l'article 1 du présent annexe.

ARTICLE 4 PRIMES / ÉMISSIONS SPÉCIALES

4.01 Lorsqu'un journaliste est invité, à l'antenne principale de TVA, à participer à l'émission sur la soirée des élections annonçant le résultat du scrutin d'une élection provinciale, fédérale ou d'un référendum à l'échelle nationale, il reçoit pour sa prestation en ondes, en champ ou hors champ (voix), une rémunération supplémentaire équivalente à :

- a) Pour chaque tranche de quinze (15) minutes à laquelle il participe au cours des quatre-vingt-dix (90) premières minutes de l'émission : 50,00\$;
- b) Pour toute tranche de quinze (15) minutes au-delà de quatre-vingt-dix (90) minutes de participation : 15,00\$.

4.02 Lorsqu'un journaliste accepte à la demande de l'Employeur de participer à une émission autre qu'un bulletin de nouvelles et dans une fonction non prévue à la présente entente collective (animateur, artiste invité, panéliste, etc.) il reçoit en supplément de son salaire régulier, un montant de :

- a) Pour chaque tranche de quinze (15) minutes à laquelle il participe au cours des quatre-vingt-dix (90) premières minutes de l'émission : 50,00\$;
- b) Pour chaque tranche de quinze (15) minutes au-delà de quatre-vingt-dix (90) minutes de participation : 15,00\$;

- c) S'il participe en direct à deux (2) ou plusieurs tranches non consécutives, il est réputé avoir participé à toutes les tranches comprises entre sa première et sa dernière participation ;
- d) Pour les émissions spéciales à grand déploiement d'une durée prévisible de plus de deux (2) heures (ex : élections, budget, événement marquant de l'actualité nationale ou internationale, etc.) les montants indiqués au paragraphe a) s'appliquent pour la durée totale de l'émission.

ARTICLE 5 FONCTIONS

5.01 Les parties reconnaissent les fonctions suivantes au sein de la profession de journaliste :

1. Reporter;
2. Rédacteur;
3. Rechercheur;
4. Chef de pupitre;
5. Adjoint au chef de pupitre;
6. Correspondant parlementaire;
7. Lecteur de nouvelles;
8. Lecteur météo;
9. Lecteur rédacteur sportif;
10. Rédacteur-ticker;
11. Rédacteur-web;
12. Reporter affaires publiques;
13. Rechercheur affaires publiques;
14. Reporter hélicoptère;
15. Correspondant parlementaire sur le web.

La fonction attribuée à chaque journaliste, de même que l'information indiquant que la fonction est normalement destinée à s'exercer à TVA ou à LCN ou à Argent ou à TVA Sports, sont incluses dans la liste d'ancienneté générale à la signature de la convention collective. La fonction de tout nouveau journaliste et l'information indiquant que la fonction est normalement destinée à s'exercer à TVA ou à LCN ou à Argent ou à TVA Sports, seront également indiquées dans sa lettre de confirmation d'embauche.

La mention TVA ou LCN ou Argent ou TVA Sports n'a pas pour but de limiter la mobilité d'affectation entre TVA ou LCN ou Argent ou TVA Sports autrement que de la manière prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 6 AFFECTATION TEMPORAIRE

Les parties conviennent d'un registre d'intérêts ayant pour but de favoriser le développement des carrières en permettant aux employés permanents exerçant les fonctions mentionnées à la clause 5.01 du présent annexe de faire valoir leur intérêt pour les affectations temporaires dans les postes de journaliste.

6.01 Malgré toute autre disposition contraire de l'article 31 sur l'affectation temporaire apparaissant à la convention collective, les journalistes sont affectés temporairement dans les fonctions de la manière suivante :

- 6.02
1. Deux (2) fois par année, pendant une période de quinze (15) jours, du 1^{er} décembre au 15 décembre et du 1^{er} juin au 15 juin, l'Employeur met à la disposition des employés un registre sur lequel ils peuvent inscrire le choix de la fonction où ils désireraient être affectés temporairement;
 2. Le registre est renouvelé à chaque échéance et l'employé, si telle est son intention, doit s'y réinscrire aux dates où il est mis à sa disposition telles que prévues au paragraphe précédent;
 3. En tout temps, l'affectation temporaire des journalistes dans les fonctions s'effectue selon les besoins des opérations et en tenant compte des inscriptions au registre d'intérêts ;
 4. Après avoir tenu compte du registre d'intérêts, l'Employeur peut affecter tout journaliste à toute fonction prévue à la clause 5.01 de la présente annexe.
 5. Tout employé exerçant une fonction à l'une des salles peut manifester sur le registre son intérêt pour une fonction équivalente dans l'une des salles autre que la sienne.

6. L'affectation temporaire d'un employé permanent entre TVA, LCN, TVA Sports et Argent, ne le dépouille pas de son poste d'origine. Conséquemment, à la fin de l'affectation temporaire, l'employé permanent a un droit de retour dans son poste d'origine;
7. L'employé ayant inscrit une préférence au registre d'intérêts pour une fonction et dont la préférence n'a pas été retenue, peut en appeler au comité professionnel selon la clause 10.01 b) de la présente annexe lorsqu'il le juge nécessaire.
8. Les clauses 31.02, 31.03, 31.06, 31.08 d), f) et g) sur l'affectation temporaire apparaissant à la convention collective s'appliquent, sans changer cependant la portée du présent article.

ARTICLE 7 MOBILITÉ DU PERSONNEL TVA-LCN-ARGENT-TVA SPORTS

- 7.01 Si l'employé y consent, ou lors de circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut affecter temporairement à une autre salle (TVA, LCN, Argent ou TVA Sports), un journaliste qui exerce normalement ses fonctions. Cependant, l'affectation sans le consentement de l'employé n'excédera pas une durée de quatre (4) semaines consécutives.
- 7.02 Tout problème engendré par l'application de la clause précédente et relié aux besoins des opérations peut être soumis au comité patronal-syndical.

ARTICLE 8 POSTES VACANTS ET AFFICHAGE

- 8.01 Lors d'affichages de postes, l'Employeur s'engage à indiquer sur le bulletin d'offre d'emploi la fonction et l'information indiquant que la fonction est normalement destinée à s'exercer à TVA ou à LCN ou à Argent ou à TVA Sports.
- 8.02 Lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, les employés occupant déjà la fonction affichée, peuvent se porter candidat si la fonction affichée est normalement destinée à s'exercer ailleurs que là où ils l'exercent (TVA ou LCN ou Argent ou TVA Sports).

ARTICLE 9 HORAIRE

- 9.01 L'Employeur s'engage à limiter le plus possible les affectations « matin-soir » dans la même semaine.

ARTICLE 10 COMITÉ PROFESSIONNEL

10.01 Un comité professionnel est constitué ayant pour but de discuter des questions suivantes :

- a) Questions d'ordre éthique et déontologique;
- b) L'appel d'un employé suite à l'application du processus relié au registre d'intérêts;
- c) Examiner le contenu en matière d'information :
 - Choix éditoriaux;
 - Traitement de l'information (fond et forme);
- d) Faire rapport à leurs instances respectives.

10.02 Ce comité professionnel est formé de trois (3) représentants de la Direction de l'information et trois (3) représentants désignés par le Syndicat.

Le quorum du comité professionnel est de quatre (4) membres.

10.03 Le comité se réunit au minimum quatre (4) fois par année et élabore tout règlement propre à sa régie interne.

10.04 Les membres du comité échangent les sujets qu'ils désirent voir inscrits à l'ordre du jour dans les deux (2) semaines précédant la date de la rencontre.

Aux fins de la préparation, l'Employeur accorde, deux (2) semaines avant la rencontre, une journée de libération sans perte de rémunération à chacun des représentants syndicaux siégeant au comité.

ARTICLE 11 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DES JOURNALISTES

11.01 Les journalistes bénéficient de l'article sur la formation et le perfectionnement professionnel, mais ont aussi accès aux dispositions suivantes compte tenu de la nature du travail.

11.02 L'Employeur rembourse aux journalistes permanents, sur présentation de pièces justificatives, les frais d'inscription et de participation aux ateliers du congrès de la FPJQ et rembourse également les frais relatifs à d'autres activités professionnelles autorisées par l'Employeur.

11.03 Le journaliste qui a reçu l'autorisation de suivre un cours de perfectionnement peut s'inscrire à toute maison d'enseignement ou institution reconnue. L'Employeur peut, s'il le juge à propos, accorder sur demande un congé d'au plus un an, avec ou sans solde, ou avec solde partiel, à tout employé permanent désireux de poursuivre des travaux de

recherche, d'effectuer un stage ou un voyage d'intérêt professionnel ou de poursuivre des études en relation directe avec son travail.

11.04 L'Employeur affiche au tableau d'affichage du service des nouvelles toute offre de bourses de perfectionnement ou toute offre faite à l'intention des journalistes.

ARTICLE 12 LECTEUR : MISE À PIED

Les dispositions qui suivent ne s'appliquent qu'au lecteur de nouvelles permanent, qu'au lecteur rédacteur sportif permanent et qu'au lecteur de nouvelles météo permanent.

12.01 Les parties reconnaissent que l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un lecteur de nouvelles permanent, d'un lecteur rédacteur sportif permanent et d'un lecteur de nouvelles météo permanent dans leur fonction respective, sans égard à l'ancienneté pour une des raisons suivantes et selon les modalités prévues à la clause 12.02 de la présente annexe.

- a) Suite à un changement de programmation ;
- b) Remplacement par du personnel répondant plus aux besoins de la programmation ;
- c) Surplus de personnel.

Cette décision ou les raisons qui la motivent, ne peuvent faire l'objet d'un grief.

L'Employeur avise le Syndicat en même temps que l'employé.

12.02 a) Si l'Employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un lecteur de nouvelles permanent, d'un lecteur rédacteur sportif permanent et d'un lecteur de nouvelles météo permanent en vertu de la clause 12.01 de la présente annexe, il lui donne par écrit un avis aussi long que possible mais jamais de moins que :

- Trente (30) jours de calendrier : pour un employé de trois (3) mois ou plus d'ancienneté mais moins d'un (1) an.
- Soixante (60) jours de calendrier : pour un employé d'un (1) an ou plus d'ancienneté.

b) À défaut des préavis au paragraphe a), l'Employeur verse à l'employé concerné une indemnité équivalente au salaire des jours réguliers de travail pour lesquels l'avis ne fut pas donné.

12.03

Toutefois, advenant qu'un lecteur de nouvelles permanent, qu'un lecteur rédacteur sportif permanent ou qu'un lecteur de nouvelles météo permanent soit mis à pied pour une des raisons énoncées à la clause 12.01 de la présente annexe, il pourra, à son choix, se prévaloir de l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) Être relocalisé sans affichage de poste, dans une autre fonction telle que listée à l'article 5 de la présente annexe à être déterminée après entente avec l'Employeur. Une telle relocalisation ne pourra avoir pour effet de déplacer ou de mettre à pied un autre employé occupant une de ces fonctions.

L'employé ainsi relocalisé est rémunéré au salaire immédiatement inférieur au sien dans l'échelle salariale applicable dans la fonction concernée.

- b) Advenant l'impossibilité d'une entente avec l'Employeur, la clause 35.02 a), b) et c), à l'exception du préambule, ainsi que 35.03 et 35.04 de la présente convention s'appliquent.
- c) Choisir d'être effectivement mis à pied, dans lequel cas, les dispositions relatives à l'indemnité de mise à pied prévues à la clause 35.09 de la présente convention s'appliquent.

ANNEXE 3

RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX
CRÉANCES ET CONDITIONS DE VOYAGE

RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX
CRÉANCES ET CONDITIONS DE VOYAGE
GROUPE TVA INC.

1. L'utilisation des voitures particulières;
2. Les dépenses de transport et d'hébergement;
3. Les créances de temps au cours des voyages;
4. Les allocations quotidiennes (per diem);
5. Les frais de repas;
6. Les déménagements;
7. Avances.

* L'Employeur révisé chaque année, à la date d'anniversaire de la convention, les différents éléments des règlements généraux. Ces taux sont révisés selon les augmentations consenties à la convention.

1. L'UTILISATION DES VOITURES PARTICULIÈRES

- A) Un employé n'est pas tenu d'utiliser sa voiture particulière dans l'exercice de ses fonctions, et il peut à son gré refuser de le faire.
- B) Toutefois, l'Employeur accorde à l'employé qui accepte d'utiliser sa voiture dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité de cinquante cents (0,50\$) du kilomètre parcouru, ainsi que le remboursement des frais de péage, de traversier et de stationnement.
- C) L'employé utilisant son véhicule automobile dans l'exercice de ses fonctions, le fait à ses propres risques, et doit se prémunir d'assurance concernant la responsabilité civile et les dommages matériels ou autres causés à sa propre personne, à ses biens et à autrui.

2. LES DÉPENSES DE TRANSPORT ET D'HÉBERGEMENT

A) Voyages par chemin de fer

1. L'Employeur prend à sa charge les billets forfaitaires, transport, couchette, repas, de même que les pourboires versés aux garçons, aux porteurs.

2. À défaut de billets forfaitaires, l'Employeur prend à sa charge des billets de première classe, le prix de fauteuil ou de couchette, les repas et les pourboires;
ou
3. Prend à sa charge les billets de deuxième (2^e) classe et verse l'allocation quotidienne (per diem) pendant la durée du trajet.

B) Voyages en avion

L'Employeur prend à sa charge les dépenses réelles engagées pour un billet de classe économique. En l'absence de service en classe économique, un billet de première est fourni.

- C) Lorsque l'hébergement est nécessaire, chaque employé a droit à une chambre privée avec salle de bain, s'il y en a de disponible dans la localité. Cette chambre ne doit pas servir d'atelier de travail.
- D) L'Employeur rembourse à l'employé les frais de connexion internet et de téléphone engagés à des fins professionnelles. De plus, l'Employeur rembourse, preuve à l'appui, les frais des cinq (5) premières minutes d'un appel téléphonique au foyer de l'employé à raison d'un (1) appel à tous les deux (2) jours ou de deux (2) appels par semaine au cours d'un déplacement à l'extérieur du Canada d'une durée de cinq (5) jours ou plus.
- E) Lors d'un déplacement de plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, l'Employeur fournit un stationnement aux employés qui y sont affectés, à moins qu'il ne leur rembourse le coût du stationnement ou qu'il fournisse le transport.

Si l'Employeur ne fournit pas le stationnement ou le transport du domicile à ses établissements ou vice-versa, il rembourse les frais de taxi nécessaires au total de l'aller et du retour, sur présentation d'un reçu.

F) Organisation des déplacements

1. L'Employeur s'occupe des formalités afférentes au transport et à l'hébergement, comme acheter les billets et réserver les chambres d'hôtels.
2. L'Employeur remet les réservations et avances au responsable du groupe ou au requérant, si ce dernier voyage seul.
3. Lors d'une affectation de plus de cinq (5) jours, l'employé a droit si nécessaire, pour se préparer, à une période de temps dont la durée est convenue entre lui et son supérieur immédiat.

3. LES CRÉANCES DE TEMPS AU COURS DES VOYAGES

- A) Aux fins de calcul des salaires, tout le temps qu'un employé passe à voyager dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de l'Employeur, est porté à son actif, à

son taux horaire de base sans majoration de surtemps. Ces créances se calculent ainsi:

1. L'employé se rendant directement au lieu de sa mission; calcul du temps additionnel au temps qu'il aurait normalement pris pour se rendre à son lieu habituel de travail.
 2. L'employé se présentant à son bureau avant de partir en voyage; à partir de l'heure où il quitte son bureau.
 3. Les modalités ci-haut mentionnées servent également à fixer l'heure d'arrivée aux fins de calcul de la créance de temps.
 4. Ces créances de temps et la semaine de travail se calculent séparément.
 5. La présente disposition ne s'applique pas à une personne appelée à conduire un véhicule moteur.
 6. Lorsque dans la même journée l'employé est appelé à voyager aller-retour en plus de son temps travaillé, le temps passé ainsi à voyager est inclus à même la journée ou la semaine de travail et les dispositions traitant du temps supplémentaire s'appliquent.
- B) Les heures qu'un employé doit passer à voyager un jour de congé hebdomadaire ou un jour férié sont portées à son actif à son taux horaire de base sans majoration de surtemps. Toutefois, s'il exerce ses fonctions plus de quinze (15) minutes ce jour-là et que tel travail dure moins de trois (3) heures, il est rémunéré en surtemps uniquement pour le temps effectivement travaillé comprenant le temps raisonnable et nécessaire consacré à la manipulation, le transport et la préparation des équipements ainsi que le dédouanement. Les créances de temps pour ce jour-là et celles de la semaine de travail se calculent séparément.

Si l'employé est appelé à exercer sa fonction pour plus de trois (3) heures ce jour-là, il est rémunéré selon les dispositions de surtemps applicables.

- C) Lorsqu'un employé termine sa journée de travail moins de trente (30) minutes avant la fermeture du métro ou la commence moins de trente (30) minutes après l'ouverture du métro, son transport en taxi entre son domicile et le travail ou vice-versa est remboursé jusqu'à concurrence de dix-neuf dollars et quatre-vingt-cinq (19,85\$) sous réserve qu'il ne puisse utiliser aucun autre moyen de transport y compris sa propre voiture.

Le personnel féminin qui termine après vingt-trois (23) heures bénéficie du transport en taxi de son lieu de travail jusqu'à la station de métro la plus proche.

4. ALLOCATIONS QUOTIDIENNES (PER DIEM)

Lorsque l'employé est affecté à une mission nécessitant un déplacement qui dure plus de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur lui verse, au Canada, soixante-douze et soixante-dix-huit (72,78\$) par journée cédulée pour lui permettre de défrayer les dépenses suivantes: repas, blanchissage, nettoyage, téléphone, déplacement privé, pourboires, etc.

Pour toute portion de journée au-delà de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur verse cinq dollars et quarante-et-un (5,41\$) l'heure jusqu'à concurrence de soixante-douze et soixante-dix-huit(72,78\$).

Lorsque l'affectation ci-haut prévue a lieu hors Canada, l'allocation de soixante-douze et soixante-dix-huit (72,78\$ Cdn) est ajustée en tenant compte du taux de change du pays. En aucun temps le montant versé sera moindre que soixante-douze et soixante-dix-huit(72,78\$ Cdn). De plus, l'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues raisonnables qui excèdent ce montant.

5. FRAIS DE REPAS

A) Lorsqu'un employé est affecté en mobile ou en mission pour une durée de moins de vingt-quatre (24) heures et qu'il ne puisse raisonnablement se prévaloir du service de cafétéria de l'Employeur, il a droit, si le repas ne lui est pas fourni, aux frais de repas suivants:

Petit déjeuner: 11,94\$

Déjeuner: 18,53\$

Dîner: 26,48\$

B) En dédommagement du deuxième (2^e) repas prévu à la clause 19.02 de la convention collective, l'employé reçoit treize et quarante-deux (13,24\$).

6. DÉMÉNAGEMENT

A) L'employé permanent qui, à la demande de l'Employeur, doit déménager parce que son travail l'exige choisit, par voie de soumission, l'entreprise qui déménagera ses meubles et mobiliers.

Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur assume ces frais de déménagement en plus du coût raisonnable de l'installation dans sa nouvelle résidence des appareils électroménagers et du téléphone. L'Employeur assume de plus, les frais encourus par le bris de bail de location de l'ancien logement de l'employé, pourvu que le montant de ces frais ait fait l'objet d'une entente écrite préalable à la résiliation.

B) Les autres frais occasionnés par le déménagement, ceux du séjour à l'hôtel et des repas, etc. sont remboursés par l'Employeur en vertu d'une entente écrite préalable au déménagement et signée par lui et l'employé concerné.

- C) Sur présentation des pièces justificatives, l'Employeur paie en entier les dépenses raisonnables imprévues ayant un caractère d'urgence et occasionnées directement par le déménagement.
- D) L'employé qui accepte la proposition de l'Employeur d'être permuté dans une autre ville reçoit un congé payé de trois (3) jours ouvrables à la date du déménagement.

7. VERSEMENT DES SOMMES

Pour tous les frais prévisibles cités à la présente annexe, l'Employeur s'engage à remettre aux employés concernés, un (1) jour ouvrable avant le départ, les sommes nécessaires.

ANNEXE 4

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO. 1A

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET : RECONDUCTION DES LETTRES D'ENTENTE

Les parties s'entendent pour reconduire les lettres d'entente ci-dessous énumérées :

- 95-03 Réforme scénique – accessoiristes de plateaux et machinistes
- 96-24 Réforme – service des affectations (Michelle Giguère)
- 97-16 Réforme scénique – département maquillage et coiffure
- 02-03 Technicien à l'audio et perchiste
- 06-02 Modification à la fonction de base de Sylvain Drapeau
- 06-04 Programme de prestation supplémentaire de chômage
- 12/05/06 Règlement du grief #06-50

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 5^e jour du mois de ^{Juin} ~~mars~~ 2014.



Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687 du SCFP



Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

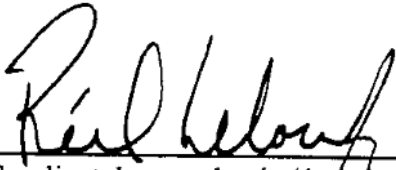
ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP


OBJET: EXCLUSION À LA JURIDICTION D'UN ARBITRE

Les parties à la présente conviennent qu'un arbitre de griefs n'a pas juridiction pour entendre et se prononcer sur les dispositions des articles 13.01 à 13.09 inclusivement de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.



Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP



Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

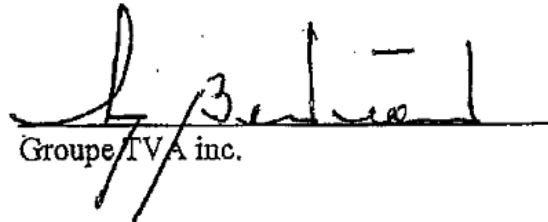
OBJET: REMBOURSEMENT DU DÉDUCTIBLE DE L'ASSURANCE
PERSONNELLE D'UN EMPLOYÉ VICTIME D'UN VOL
LORSQU'EN MISSION EXTÉRIEURE

L'Employeur rembourse à l'employé, victime d'un vol lorsqu'il est en mission
extérieure, sur présentation de sa réclamation acceptée par son assurance personnelle,
le déductible qu'il a assumé.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à
Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.



Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP



Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET


LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

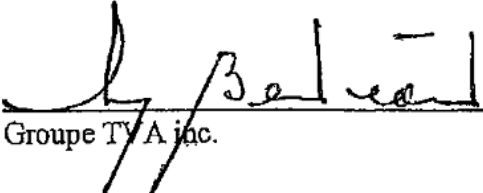
OBJET: OTTAWA

Considérant que les parties, en vertu de la clause 4.01 de la convention collective, conviennent d'assujettir au certificat d'accréditation décerné au SCFP-687 les employés réguliers de Groupe TVA inc. occupant des fonctions à Ottawa, il est convenu que:

1. Ces employés sont intégrés à l'application de la convention collective. Toutefois, les articles suivants ne trouvent pas application dans leur cas: 19.01, 19.03, 22.04 et 22.05.
2. Ces employés continuent d'occuper les mêmes fonctions et s'acquittent des mêmes tâches qu'avant leur demande d'adhésion au syndicat SCFP-687.
3. Advenant l'ouverture d'un poste à Ottawa, correspondant aux postes présentement occupés par les employés en cause, ce poste sera affiché à Montréal et à Ottawa selon la procédure prévue à l'article 30 de la convention collective. Le titulaire de ce poste oeuvrera selon les conditions de la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.


Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

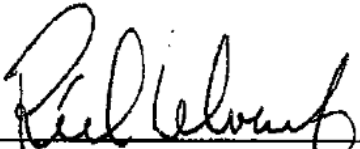
OBJET: DURÉE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL
ATELIER SCÉNIQUE


Les parties s'entendent pour reconduire la lettre d'entente 92-08 concernant le projet pilote à l'atelier scénique sur la durée de la semaine de travail, jusqu'à ce que de nouvelles modalités soient convenues, au plus tard le 1^{er} septembre 2003.

En ce qui a trait au calcul de l'ancienneté pour l'employé temporaire, celle-ci sera calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours travaillés} \times 10}{8} = \text{Nombre de jours d'ancienneté reconnue}$$

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.


Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.


ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

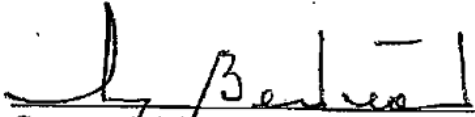
OBJET: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE D'ASSURANCE-EMPLOI
EN CAS DE MISE À PIED

Les parties conviennent de reconduire les termes de la lettre d'entente relative au Régime des prestations supplémentaires de chômage (99-02), s'il s'avérait qu'un tel régime soit à nouveau disponible, en y apportant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.



Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP



Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

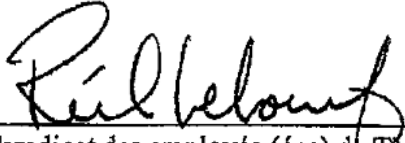
OBJET: JURIDICTION / ÉMISSION SPÉCIALE

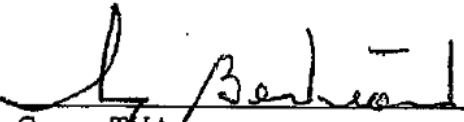
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'Employeur continue, comme par le passé, d'inviter ses journalistes à participer à des émissions d'information ou d'affaires publiques qu'il produit et diffuse ou à des émissions spéciales d'information telles que : élections, sinistres, budget, etc. Les employés continuent alors de bénéficier des dispositions de la convention collective et n'auront pas à payer d'autres cotisations que celles prévues à la convention collective.

Lorsque l'Employeur envisage d'inviter ainsi un ou plusieurs de ses journalistes, il en avise par écrit le Syndicat et les membres de l'unité de négociation pour permettre à ceux qui désirent y participer, de l'en informer.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.


Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 11

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

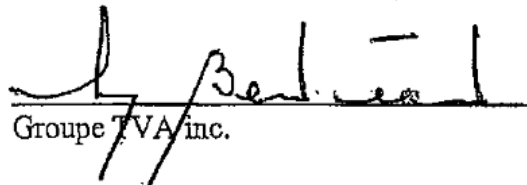
OBJET: ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE INCLUSES
À LA CONVENTION

Il est convenu par les présentes que les annexes, ainsi que toutes les lettres d'entente sont parties intégrantes de la convention et peuvent être soumises à la procédure de règlement de griefs.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.



Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP



Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 12

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

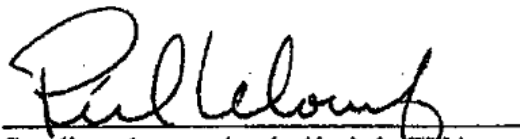
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET: FRAIS D'ADMINISTRATION LIÉS AU RÉGIME
DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

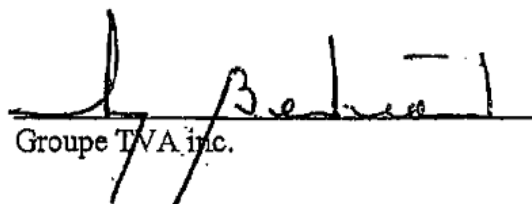
L'Employeur s'engage à défrayer la totalité des coûts engendrés par l'administration générale d'un régime de congé à traitement différé, incluant l'administration des placements.

En contrepartie, les frais individuels d'administration ainsi que les frais de remboursement de capital sont à la charge de l'employé. L'employé désirant se prévaloir du régime de congé à traitement différé devra être informé au préalable des frais encourus.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.



Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP



Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 26

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET: RÉGIME DE RETRAITE

1. Les parties conviennent de maintenir le régime de retraite à cotisations déterminées mis en place le 1^{er} janvier 1998.
2. Le comité de retraite relié à l'administration du régime de retraite à cotisations déterminées est composé de six (6) membres dont deux (2) sont nommés par les syndicats représentant les participants en région, deux (2) nommés par les syndicats représentant les participants à Montréal, un (1) représentant de l'Employeur et un (1) membre indépendant, c'est-à-dire, n'être ni participant, ni associé, ni employé de la compagnie. Ce sixième (6^e) membre est nommé par les syndicats.
3. À compter du 7 septembre 1998 et ce, jusqu'au 31 décembre 1998 l'Employeur verse sa contribution selon le tableau ci-joint.

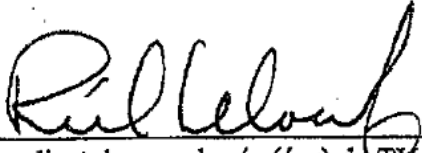
Taux proposé variant selon l'âge pour le groupe visé à 7%

Age	Taux retenu
35 ans et moins	4,25%
35 à 50 ans	7%
Plus de 50 ans	9%

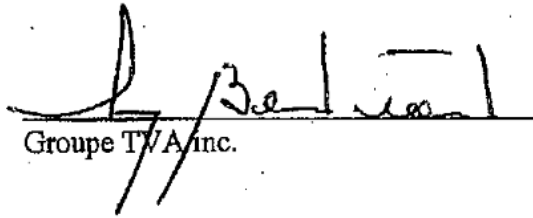
Conformément à l'entente concernant les modifications des dispositions du régime de retraite actuel du personnel syndiqué affilié au SCFP signée le 13 février 1998 et plus précisément à la clause 2 f), la répartition selon le groupe d'âge sera révisée au 1^{er} janvier 1999 et au 1^{er} janvier de chaque année pour les années suivantes.

4. La contribution de l'Employeur au régime supplémentaire de rentes de retraite pour le compte des employés assujettis à la présente convention et éligibles audit régime ne sera jamais moindre que cinquante pour cent (50%) de la contribution totale audit régime pour ces mêmes employés, l'autre portion étant versée par eux.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 02 jour du mois d'avril 2003.



Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCLP



Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 29

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET: DROITS ACQUIS – VACANCES / RÉALISATEURS ET
JOURNALISTES

CONSIDÉRANT les quantas de vacances dont bénéficiaient les réalisateurs à la clause 20.01 de l'entente collective en vigueur du 9 septembre 1996 au 3 septembre 2000 entre l'Association des réalisateurs de Télé-Métropole (ARTM) et Groupe TVA inc.;

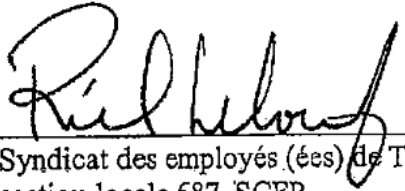
CONSIDÉRANT les quantas de vacances dont bénéficiaient les journalistes à la clause 14.01 de l'entente collective en vigueur du 1^{er} septembre 1997 au 3 septembre 2000 entre le Syndicat de l'information de Télé-Métropole (SITM) et Groupe TVA inc.;

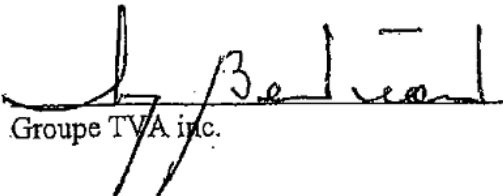
CONSIDÉRANT les nouveaux quantas de vacances apparaissant à la présente convention collective à la clause 29.02;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

« Les employés qui au moment de la signature de la présente bénéficiaient de quantas de vacances plus avantageux que ceux prévus à la présente convention collective, continuent de bénéficier de ces mêmes quantas, jusqu'à ce que ces derniers soient égaux à ceux prévus à la présente convention collective. »

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 10^e jour du mois d'avril 2003.


Syndicat des employés (ées) de TVA,
section locale 687, SCFP


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 30

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET: Engagement de volume minimal de production

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

L'Employeur s'engage à confier un volume minimal de production aux employés visés par la présente convention collective de 1146 heures par année (moyenne des années 04, 05 et 06).

La période de calcul de ces heures est du premier janvier d'une année au 31 décembre de la même année et on y inclue toute les heures de diffusion ayant été produites durant cette période.


Ce volume est exprimé en heures de diffusion sur quelque plate forme média que ce soit.

L'assiette de calcul comprend toutes les heures de diffusion à l'exclusion des heures de diffusion suivantes :

- Information et Affaires publiques
- Shopping TVA
- Production visée par l'article 5.05
- Loterie

Cette entente entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et se termine avec la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 1^{er} jour du mois d'avril 2007.


Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 33

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET: Permissions spéciales pour talent principal

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent que ce qu'il est connu des parties comme étant "talent principal" (le ou les animateurs d'une émission) peuvent avoir des besoins particuliers et personnels.

CONSIDÉRANT que les parties veulent régler cette situation dans le cadre de la présente.

CONSIDÉRANT les griefs présentés par le syndicat à ce sujet;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Lorsqu'une requête écrite est présentée par le talent principal d'une émission, l'employeur pourra utiliser pour les services exclusifs du requérant, des employés non assujettis à la convention collective.

Aux fins de l'application de la présente le "talent principal" ne peut être un employé couvert par la convention collective.

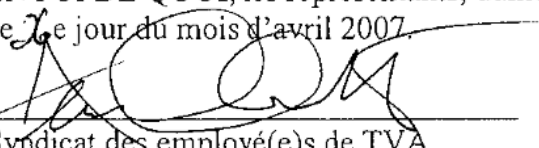
Fonctions visées par la présente;

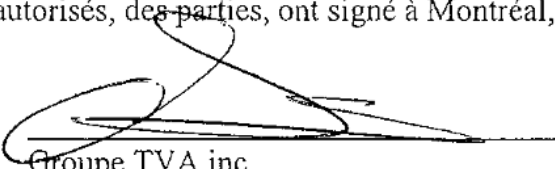
- Coiffeur
- Maquilleur
- Styliste

Une copie de la requête doit être remise au syndicat.

Cette entente ne constitue pas un précédent et ne peut être invoqué en toute autre circonstance.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 7^e jour du mois d'avril 2007.


Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 34

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET: Styliste au service de l'Information

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent la pratique au service de l'Information d'utiliser des stylistes pour des besoins particuliers et personnels pour certaines fonctions déjà identifiées;

CONSIDÉRANT que Groupe TVA n'accorde aucune rémunération, excluant le paiement de commission lors d'achat de vêtements à qui que ce soit, pour les fins d'application de la présente lettre d'entente;

CONSIDÉRANT que les parties veulent régler cette situation dans le cadre de la présente négociation;

CONSIDÉRANT les griefs présentés par le syndicat à ce sujet;

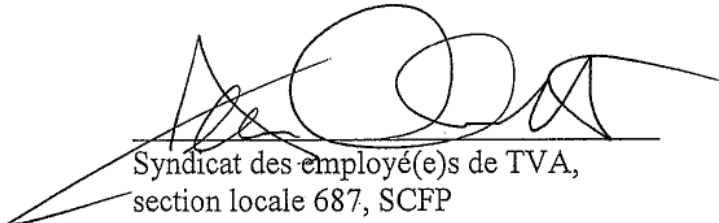
LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Les employés du service de l'Information et des Affaires publiques qui occupent les fonctions de lecteurs de nouvelles (TVA, LCN et Argent), reporter qui anime une émission d'information ou d'affaires publiques, peuvent continuer la pratique actuelle d'utiliser les services d'un styliste contractuel non assujetti à la convention collective.

Cette entente ne constitue pas un précédent et ne peut être invoquée en toute autre circonstance.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment autorisés des parties ont signé à Montréal ce 26^e jour du moi d'avril 2007



Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP



Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 37

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA (SECTION LOCALE 687), SCFP

OBJET : Ajustement d'ancienneté/employés temporaires/maternité (parental),
retrait préventif et CSST

CONSIDÉRANT les mécanismes d'acquisition d'ancienneté des employés temporaires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de ne pas pénaliser les employés temporaires ayant complété leur période de probation dans l'acquisition de leur ancienneté s'ils s'absentent pour congé de maternité (parental), retrait préventif ou accident de travail;

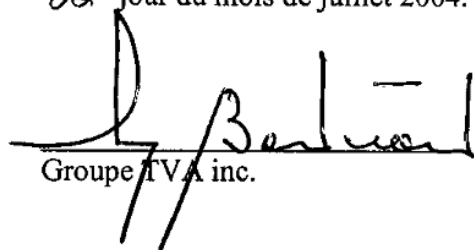
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

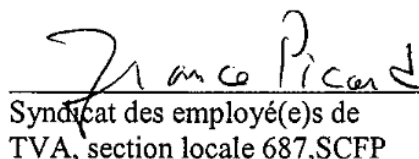
- a) Lorsqu'un employé temporaire ayant complété sa période de probation quitte le travail pour congé de maternité (parental), retrait préventif ou accident de travail, l'employeur note le nombre de jours d'ancienneté de cet employé et le rang qu'il occupe dans la liste d'ancienneté de sa fonction;
- b) L'employeur calcule ensuite l'écart en nombre de jours qui sépare cet employé de celui qui a immédiatement moins d'ancienneté que lui sur la liste de rappel de sa fonction;
- c) Pendant son congé ou retrait préventif, à chaque renouvellement de la liste d'ancienneté, l'employé voit son nombre de journées travaillées ajusté de façon à maintenir l'écart calculé en b) par rapport à tous ceux qui le suivaient dans la liste lors de son départ. Ce nouveau nombre constitue dorénavant l'ancienneté de cet employé temporaire;
- d) Tout employé temporaire avec probation provenant d'une autre fonction qui décide de s'inscrire dans la fonction où il y a un congé de maternité (parental), retrait préventif ou congé pour accident de travail, est intégré à la liste d'ancienneté une fois la reconnaissance d'ancienneté de la personne en congé calculée.

Si un employé de l'extérieur s'insère immédiatement après l'employé en congé ou en retrait préventif dans la liste d'ancienneté, un nouvel écart en nombre de jours est calculé entre les deux employés.

- e) La reconnaissance d'ancienneté de l'employé en congé de maternité (parental), retrait préventif ou congé pour accident de travail, est recalculée à chaque renouvellement des listes de rappel par ancienneté, soit les 30 avril, 31 juillet et 31 décembre de chaque année.
 - f) L'employé est considéré disponible à compter du lendemain de la fin de son congé de maternité (parental), retrait préventif ou congé pour accident de travail. S'il y a lieu, il est intégré à l'horaire en respectant la dernière mise à jour de la liste de rappel, pourvu que la date de sa disponibilité au travail soit connue avant l'affichage de l'horaire. Si la date de sa disponibilité au travail est connue après l'affichage de l'horaire, l'employé, s'il y a lieu, est intégré à l'horaire au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant sa date de disponibilité.
 - g) Au prochain renouvellement de la liste de rappel, l'employeur calcule la reconnaissance d'ancienneté de l'employé en date de la veille de la fin de son congé de maternité (parental), retrait préventif ou congé pour accident de travail. Il ajoute ensuite à cette reconnaissance d'ancienneté finale, les journées travaillées par l'employé depuis son retour au travail.
 - h) En aucun temps, un employé temporaire absent pour congé de maternité (parental), retrait préventif ou congé pour accident de travail, ne peut se voir créditer moins de jours d'ancienneté que le nombre qu'il avait avant son départ en congé.
 - i) Pour fin d'application de la présente lettre d'entente, les parties conviennent que la clause 32.11 de la convention collective, ne trouve pas application.
- Le terme « (parental) » utilisé dans la présente lettre d'entente, fait référence à la période de congé parental suivant le congé de maternité de l'employée.
 - Le terme « retrait préventif » utilisé dans la présente lettre d'entente, fait référence au retrait préventif prévu à l'article 132 du Code canadien du travail.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment autorisés des parties ont signé à Montréal ce 22 jour du mois de juillet 2004.


Groupe TVA inc.


Syndicat des employé(e)s de
TVA, section locale 687,SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 38

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP**

OBJET : Nombre d'heures de travail versus l'article 32.14c)

CONSIDÉRANT que les parties veulent confirmer un nombre d'heures réel de travail annuel pour les fins d'obtention des droits à tous les avantages de la convention collective pour les employés temporaires;

CONSIDÉRANT que ce changement fait suite à des discussions qui ont eu lieu au comité consultatif;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le paragraphe suivant s'ajoute à la lettre d'entente du 16 décembre 2004 concernant le nombre d'heures de travail versus l'article 32.14c) :

Pour ces employés absents pour congé de maternité (parental), retrait préventif ou accident de travail, la période de 2 ans doit être prolongée d'une durée égale à l'absence. Dès son retour au travail, le cumul des heures de l'employé se poursuit en tenant compte du total d'heures accumulées entre le début de la période de deux (2) ans et son départ en congé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27 e jour du mois de novembre 2006.



GROUPE TVA INC.



SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 39

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 687, SCFP

Objet : Paiement des vacances pour employés temporaires

ATTENDU que les employés temporaires ayant complété leur probation obtiennent 12% de rémunération additionnelle pour congés fériés, avantages sociaux et vacances annuelles cumulés;

ATTENDU que ces 12% sont calculés sur le salaire de base, alors qu'avant probation le calcul de vacances s'appliquait sur les gains bruts;

ATTENDU que l'obtention de la probation ne doit pas avoir d'incidences négatives sur le calcul de vacances d'un employé temporaire;

LES PARTIES CONVIENNENT

De scinder le pourcentage total de rémunération additionnelle et de modifier l'article 32.14b) de la façon qui suit:

Le paragraphe sur les vacances annuelles est remplacé par:

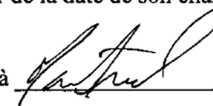
Vacances annuelles sauf qu'un pourcentage additionnel sur le salaire brut, conformément au quantum des vacances prévu à la convention collective, sera versé à l'employé temporaire pour compenser les vacances;

La note à la fin de l'article est remplacée par ce qui suit:

Le tableau suivant détermine le pourcentage additionnel sur le salaire de base qui est associé aux congés fériés et avantages sociaux, ainsi que le pourcentage associé aux vacances, en fonction de l'ancienneté:

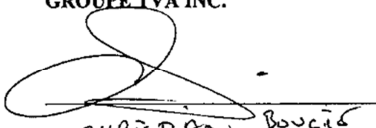
Ancienneté	moins de trois ans	trois ans et moins de six ans	six ans et moins de 18 ans
Vacances	4% des gains bruts	6% des gains bruts	8% des gains bruts
% additionnel	8% sur le salaire de base	6% sur le salaire de base	4% sur le salaire de base

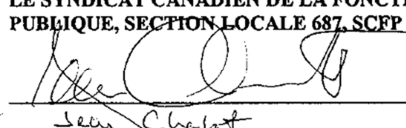
Nonobstant l'article 29.03, pour la première année, l'employé temporaire avec probation qui obtient un poste régulier ou qui passe au groupe C, reçoit le taux de salaire équivalent au pourcentage de ses gains bruts à partir de la date de son changement de statut jusqu'au 30 avril.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à , ce 16 e jour du mois de novembre 2004.

GROUPE TVA INC.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 687, SCFP


CHRISTIAN Boucic


Jean Charest

LETTRE D'ENTENTE NO. 40A

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET: ANNONCEUR MAISON

CONSIDÉRANT QUE la fonction d'annonceur maison (voix hors champ) est intimement liée aux différentes émissions et promotions à l'antenne ;

CONSIDÉRANT QU'il est essentiel qu'il y ait plusieurs annonceurs maison afin d'assurer les « signatures vocales » en fonction des différents produits télévisuels ;

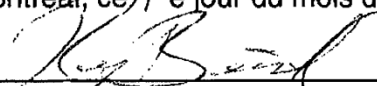
LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

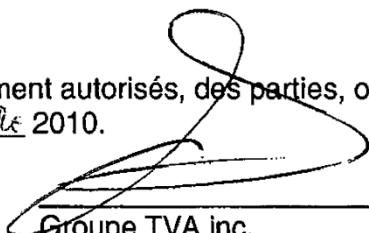
Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à l'annonceur maison sauf en ce qui a trait au taux de salaire de base, à l'augmentation salariale annuelle prévue à la clause 39.01, aux avancements d'échelons, au paiement du temps supplémentaire et au pourcentage additionnel de douze pour cent (12%) sur le salaire de base pour avantages sociaux, jours fériés et vacances, prévu à la clause 32.14 b), ainsi qu'aux rétroactivités de salaires prévus à la clause 39.01b.

L'annonceur maison a droit à un quart de travail d'une durée minimale de quatre (4) heures.

Malgré toutes dispositions contraires, l'annonceur maison ne peut être déplacé de quelques manières que ce soit par un employé exerçant des droits d'ancienneté en vertu de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties, ont signé à Montréal, ce 7^e e jour du mois de Septembre 2010.


Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 43

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET: RENOUVELLEMENT DU RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE

CONSIDÉRANT le renouvellement du régime d'assurance groupe du 28 septembre 2003;

CONSIDÉRANT les modifications apportées au régime quant à la période d'attente précédant l'application de la rente d'invalidité longue durée;

CONSIDÉRANT les modifications apportées au régime quant à possibilité de renonciation de protection (maladie et/ou soins dentaires et/ou assurance vie des personnes à charge);

CONSIDÉRANT que les parties veulent maintenir l'exonération des primes d'assurances collectives lors des cinquièmes et sixièmes mois d'invalidité;

CONSIDÉRANT la clause 26.11 b) de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

a) Modifier le libellé de la clause 26.11 b) afin qu'elle se lise comme suit:

Nonobstant ce qui précède, l'indemnité n'est payable qu'après une absence d'une durée minimale de cinq (5) journées ouvrables consécutives, sans égard au fait que l'une ou l'autre de ces journées ait été rémunérées en vertu des dispositions de la clause 26.03.

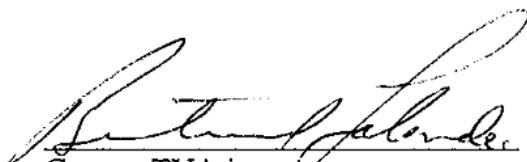
De plus, le versement de l'indemnité cesse à compter du dernier jour ouvrable du sixième (6^e) mois d'invalidité.

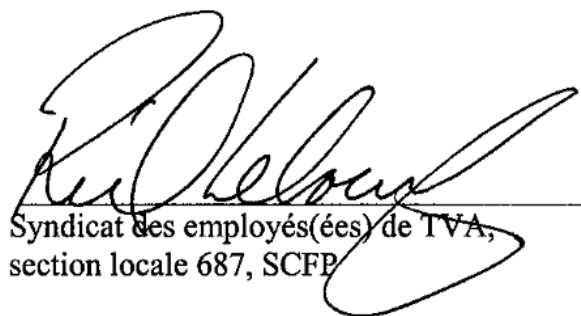
- b) L'employeur assumera la totalité (part employeur et employé) du paiement des primes du régime d'assurance collective, (autres que celles pour les couvertures des assurances vie et invalidité longue durée), et des contributions au régime de retraite pour le 5^{ème} et 6^{ème} mois d'invalidité.

À compter du troisième mois d'invalidité l'employé complétera la demande de règlement d'invalidité de la Standard Life, pour fin de décision en matière d'exonération des primes. Sur réception de la demande, la Standard Life rendra une décision relative à l'exonération des primes d'assurance vie et d'invalidité. Sur réception d'une décision favorable, l'employé bénéficiera de l'exonération à compter de la 17^{ème} semaine.

- c) Les employés ayant décidé de renoncer à une protection, pourront recouvrer cette protection sans preuve d'assurabilité pour des motifs raisonnables tels que mariage, divorce, séparation, naissance ou adoption d'un premier enfant, modification mise en vigueur ou annulation du régime du conjoint, perte ou augmentation importante des coûts de l'assurance du conjoint, perte d'emploi du conjoint etc.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal, ce 17^e jour du mois de mai 2004.


Groupe TVA inc.


Syndicat des employés(ées) de TVA,
section locale 687, SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 07-02A

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET : ANNONCEUR MAISON

CONSIDÉRANT la lettre d'entente 40A incluse dans la présente convention collective;

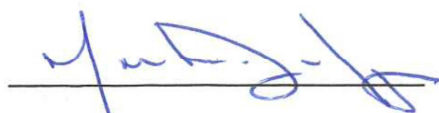
CONSIDÉRANT que l'annonceur maison n'a pas de classification prévue dans la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

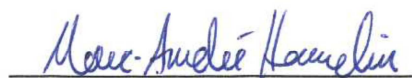
L'échelle salariale applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 pour l'annonceur maison est l'échelle ci-dessous mentionnée :

<u>ÉCHELON</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>
1	32,09 \$
2	32,94 \$
3	34,08 \$
4	36,09 \$

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 31 e jour du mois d'octobre 2018.



Groupe TVA inc.



Syndicat des employés(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 08-01

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET : Programme de prestations supplémentaires de chômage

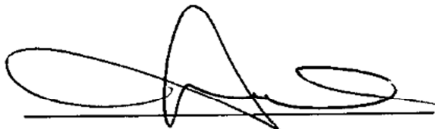
CONSIDÉRANT l'article 26 et plus particulièrement l'article 26.11 de la présente convention collective;

CONSIDÉRANT la demande de Ressources humaines et Développement Canada à l'effet que nous devons fournir une lettre d'entente spécifiant les détails de notre régime de prestations supplémentaires de chômage;

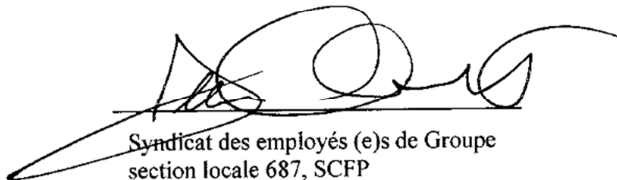
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Le régime protège le(s) groupe(s) d'employés suivant(s) : Tous les employés à temps plein au service de l'entreprise depuis un an.
- Le régime a pour but de suppléer les prestations d'assurance-emploi pour des périodes de chômage lors de maladie ou d'accident (autre qu'un accident de travail).
- Une vérification sera faite pour s'assurer que les employés ont présenté une demande d'assurance-emploi et qu'il reçoivent des prestations avant de verser les PSC. L'employé doit fournir la preuve qu'il reçoit des paiements de l'assurance-emploi.
- Les PSC sont payables à raison de 90% de la rémunération hebdomadaire normale de l'employé pendant qu'il observe le délai d'attente de deux semaines et lorsque l'employé aura épuisé ses prestations d'assurance-emploi.
- Le régime prévoit que la somme du montant brut des prestations hebdomadaires d'assurances-emploi provenant de cet emploi et des versements PSC sera égal à 90% de la rémunération hebdomadaire de base de l'employé.
- Les prestations supplémentaires de chômage seront versées pendant 26 semaines.
- RHDC – Programme de PSC sera avisé par écrit de toute modification apportée au régime dans un délai de trente (30) jours suivant la date du changement.
- Le régime est financé au moyen des recettes générales de l'entreprise.
- Les versements de rétribution annuelle garantie, de rétribution différée ou d'indemnité de cessation d'emploi ne seront ni augmentés ou diminués par les PSC.
-

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, ont signé à Montréal, ce 2^e jour du mois de juin 2008.



Groupe TVA inc.



Syndicat des employés (e)s de Groupe
section locale 687, SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 08-02

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET : AFFECTATION À LA TRADUCTION SIMULTANÉE

CONSIDÉRANT QUE le travail de traduction simultanée à TVA, LCN et Argent est ponctuel et non prévu à la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE l'annexe 2 de la convention collective prévoit déjà pour les journalistes le paiement de primes pour leur participation à des émissions autres qu'un bulletin de nouvelles dans une fonction non prévue à la convention;

CONSIDÉRANT QUE dans certains cas (breaking news, discours à la nation, etc.), il est difficile de prévoir les besoins en traduction simultanée;


CONSIDÉRANT QUE les parties souhaitent conserver et développer cette expertise à l'interne;

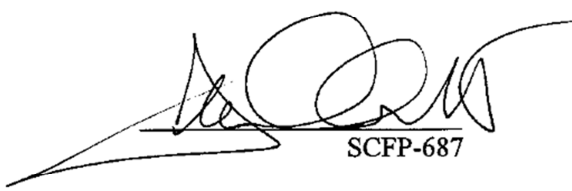
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Lorsqu'un employé accepte, à la demande de l'Employeur, d'effectuer de la traduction simultanée lors d'une émission ou d'un bulletin de nouvelles, il reçoit en supplément de son salaire, un montant de :
 - a) Pour chaque tranche de quinze (15) minutes de traduction simultanée : 50,00\$;
 - b) S'il participe à deux (2) ou plusieurs tranches non consécutives, il est réputé avoir participé à toutes les tranches comprises entre sa première et sa dernière participation;
3. L'employé qui effectue la traduction simultanée lors d'une émission ou d'un bulletin de nouvelles a droit à une pause de 15 minutes après chaque tranche de 30 minutes de traduction;
4. Les employés réguliers intéressés au travail de traduction simultanée et aptes à le faire sont inscrits sur une liste de candidats;
5. Cette liste est renouvelée deux fois par année, soit du 1^{er} juin au 15 juin et du 1^{er} décembre au 15 décembre;
6. La liste de candidats pour la traduction simultanée est renouvelée à chaque échéance et l'employé, si telle est son intention, doit s'y réinscrire aux dates où elle est mise à sa disposition, telles que prévues au paragraphe 5;

7. Un employé qui n'a jamais fait l'expérience de la traduction simultanée - mais qui possède les pré-requis de base (maîtrise du français et de l'anglais parlé et/ou d'une autre langue étrangère) et qui démontre son intérêt pour cette affectation – passera un test afin d'évaluer sa capacité de traduire en direct et le potentiel de sa voix pour la fonction.
8. Par la suite, si sa candidature est retenue, l'employé obtient une formation de base en traduction simultanée de l'employeur avant d'être finalement évalué.
9. Les compétences de l'employé sont évaluées lors de cinq (5) traductions simultanées qui lui sont confiées sur une période maximale de trois (3) mois. Au moins une de ces traductions, habituellement la première, se fait en différé. Si la période de trois (3) mois s'avère insuffisante, l'employeur peut prolonger ladite période de 20 jours ouvrables.
10. Une fois l'évaluation complétée, l'employeur dispose de 5 jours ouvrables pour inscrire l'employé sur la liste de candidats pour la traduction simultanée.
11. L'Employeur donne les motifs de sa décision à l'employé lorsqu'il refuse sa candidature ou lorsqu'il décide de ne pas mettre l'employé sur la liste de candidats pour la traduction simultanée suite à sa période d'évaluation prévue au point 9;
12. Lorsqu'un employé est inscrit sur la liste de candidats pour la traduction simultanée, il ne peut refuser une traduction s'il se trouve sur les lieux de travail;
13. L'employé régulier qui est en affectation temporaire conserve ses droits reliés à son ancienneté dans sa fonction d'origine;
14. Pour toute affectation prévisible en traduction simultanée, l'Employeur fait appel en premier lieu à l'employé régulier qui a le plus d'ancienneté et qui est inscrit sur la liste de candidats pour traduction simultanée et ce, en tenant compte des besoins des opérations;
15. Pour toute affectation imprévisible en traduction simultanée, l'employé régulier inscrit sur la liste de candidats pour traduction simultanée qui a le plus d'ancienneté et qui est déjà au travail dans les locaux de l'Employeur a priorité et ce, en tenant compte des besoins des opérations;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25^e jours du mois de septembre 2008.


Groupe TVA inc.


SCFP-687

LETTRE D'ENTENTE NO. 08-03

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET : NOMINATION POSTE D'INTER

CONSIDÉRANT QUE dans la pratique, les postes d'inter ont toujours été nommés différemment de ce qui est inscrit dans la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE les parties conviennent de mettre sur papier la pratique établie ;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les fonctions suivantes, que l'on retrouve dans la liste de classification du SCFP687;

Aide-technicien intermédiaire, technicien à la perche intermédiaire, technicien à la vidéo (CCU) intermédiaire, technicien aux installation intermédiaire, technicien à la caméra intermédiaire, technicien à l'audio intermédiaire, technicien à l'éclairage intermédiaire, technicien à l'aiguillage intermédiaire.

seront attribuées tel que décrites aux points suivants de la présente entente, en remplacement de la clause 30 de la convention collective (postes vacant et affichage):

2. L'employeur affiche le besoin d'inter et le poste est octroyée à un des employés réguliers de la fonction ciblée qui a démontré par écrit son intérêt. (ex : inter perchiste est un perchiste).

3. L'employé pourra se retirer de sa fonction d'inter, l'employeur pourra le démettre de sa fonction d'inter, les deux par écrit, à la date anniversaire de son entrée en fonction. L'employé retourne alors dans sa fonction d'origine sans créer de coupure de poste dans cette fonction.


4. L'ancienneté de l'employé promu inter s'applique à l'intérieur du groupe de travail dans les cas de déplacement, choix de vacances, congés, etc... (ex : dans une procédure de déplacement, le perchiste inter est considéré au classement comme un perchiste.)

5. La classe salariale pour ces fonctions d'intermédiaire continue d'être évalué conformément à l'article 14 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce jour du mois de décembre 2008.



Groupe TVA inc.



Syndicat des employés(e)s de Groupe
TVA inc section locale 687, SCFP

ENTENTE

ENTENTE

ENTRE : **GROUPE TVA INC.**, personne morale légalement constituée ayant son siège au 1600, boulevard de Maisonneuve Est, dans les ville et district de Montréal, province de Québec, H2L 4P2

(ci-après « TVA »)

ET : **SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA, SECTION LOCALE 687, S.C.F.P.**, association de salariés accréditée conformément au *Code canadien du travail* ayant son siège au 1635, boulevard de Maisonneuve Est, bureau 1, dans les ville et district de Montréal, province de Québec, H2L 2B6

(ci-après le « SCFP 687 »)

CONSIDÉRANT que l'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2006 du Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de Groupe TVA inc. fait état, sur la base d'une comptabilité distincte, d'un surplus de capitalisation et d'un surplus de solvabilité propre aux employés représentés par le SCFP 687;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre TVA et le SCFP 687 relativement au partage de ce surplus en vertu du paragraphe 4 de la lettre d'entente #23 de la convention collective liant les parties;

CONSIDÉRANT le dépôt par le SCFP 687 en date du 5 février 2008 du grief collectif #08-04 vu l'absence d'entente entre les parties quant au partage du surplus au 31 décembre 2006;

CONSIDÉRANT que ledit grief collectif #08-04 a été référé à l'arbitrage devant l'arbitre Jean-Pierre Lussier;

CONSIDÉRANT que les parties ont repris leurs discussions quant au partage du surplus de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2006;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'entendre sur la définition de surplus aux termes du régime de retraite et de la lettre d'entente #23;

CONSIDÉRANT que les parties sont parvenus à une entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

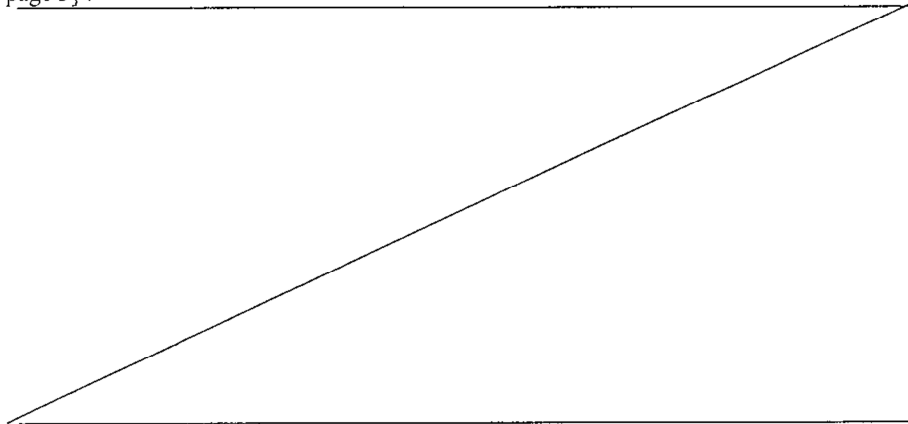
1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les parties conviennent que la définition de surplus pour les fins du paragraphe 4 de la lettre d'entente #23 de la convention collective liant les parties est la suivante :

Sous réserve du paragraphe qui suit, le surplus est défini comme étant le solde du surplus de capitalisation propre au SCFP 687 selon la comptabilité distincte (après application le cas échéant de la clause banquier selon le paragraphe j de la lettre d'entente #17 et le paragraphe 11.01(a) de la Partie II du Règlement), réduit de 3% du passif de capitalisation propre au SCFP 687;

Le surplus disponible pour les fins de la répartition qui est prévue audit paragraphe 4 correspond au montant maximal de surplus, tel que défini au paragraphe précédent, qui peut être utilisé sans avoir pour effet d'occasionner un déficit au niveau de la solvabilité propre au SCFP 687 selon la comptabilité distincte (après application le cas échéant de ladite clause banquier), étant entendu qu'aucun surplus n'est disponible lorsque la comptabilité distincte propre au SCFP 687 révèle un déficit de solvabilité;

Le surplus disponible conformément au paragraphe précédent est réparti selon la règle du 50%-25%-25% conformément au paragraphe 4 de la lettre d'entente #23.

3. Plus particulièrement, appliquée à la situation financière du régime selon la comptabilité distincte propre au SCFP 687 en vertu de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2006, l'application de ladite définition et le partage du surplus à cette date pour les fins du paragraphe 4 de la lettre d'entente #23 donnent lieu à l'exercice suivant [voir tableau à la page 3] :



Régime de retraite des employés syndiqués de
Groupe TVA inc.
Comptabilité distincte propre
au SCFP 687

Résultats sur base de continuité par groupe
d'employés au 31 décembre 2006

	SCFP MONTRÉAL
	\$
Valcur actuarielle de l'actif	
• Volet à prestations déterminées	
— Valeur marchande de l'actif	75 360 100
— Ajustement	(3 989 600)
— Transfert entre caisses	(20 400)
• Total	71 350 100
Provision actuarielle	
• Volet à prestations déterminées	
— Actifs	41 462 100
— Ex-participants	412 800
— Retraités	17 815 300
— PRA (incluant solde PRA 2000)	199 600
• Total	59 889 800
Surplus (déficit) avant ajustements	11 460 300
— Solde du PRA 2002 avec intérêts (« IOU »)	1 574 800
— Cotisation pour « IOU »	(1 268 500)
— Réserve pour cotisations relatives aux invalides	-
— Réserve de contingence (3 % du passif)	(1 796 700)
Surplus (déficit) après ajustements	9 969 900
Partage du surplus:	
— 25 % du PRA	2 492 500
— 50 % pour améliorations	4 985 000
— Solde PRA 2000	199 600
Total	7 677 100
— 25 % discrétionnaire pour Groupe TVA	2 492 500

Régime de retraite des employés syndiqués de
Groupe TVA inc.
Comptabilité distincte propre
au SCFP 687

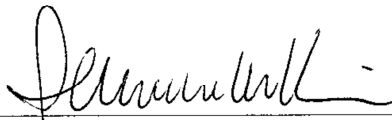
Résultats sur base de solvabilité par groupe
d'employés au 31 décembre 2006

	SCFP MONTRÉAL
	\$
Valcur actuarielle de l'actif	
• Volet à prestations déterminées	
— Valeur marchande de l'actif	75 360 100
— Ajustement	(292 500)
— Transfert entre caisses	(20 400)
• Total	75 047 200
Provision actuarielle	
• Volet à prestations déterminées	
— Actifs	51 086 900
— Ex-participants	513 600
— Retraités	20 939 100
— PRA (incluant solde PRA 2000)	199 600
• Total	72 739 200
Surplus (déficit) avant ajustements	2 308 000
— Solde du PRA 2002 avec intérêts (« IOU »)	1 574 800
— Cotisation pour « IOU »	(1 268 500)
Surplus (déficit) après ajustements	2 614 300
Partage du surplus:	
— 25 % du PRA	653 575
— 50 % pour améliorations	1 307 150
— Solde PRA 2000	199 600
Total	2 160 325
— 25 % discrétionnaire pour Groupe TVA	653 575

4. Les parties conviennent que les 25% des surplus du 31 décembre 2006 prévus pour un programme de retraite anticipée (PRA) consisteront en améliorations au régime pour les 55 ans et plus. La somme sera allouée selon la mécanique de partage prévue à l'article 15 section 2 de la convention collective. Cette décision n'engage en rien les parties dans la façon d'utiliser les surplus futurs quant à l'utilisation faite du surplus attribuable à un programme de retraite anticipée (PRA);
5. Conséquemment, au 31 décembre 2006, le SCFP 687 dispose en vertu du paragraphe précédent et du paragraphe 4 de la lettre d'entente #23 pour les fins d'améliorations du régime, d'un montant sur une base de capitalisation de 7 677 100 \$ sans par ailleurs excéder un montant sur une base de solvabilité de 2 160 325 \$, soit 75% dudit surplus auquel le solde du PRA de 2000, majoré en fonction des rendements de la caisse, a été ajouté;
6. Au 31 décembre 2006, TVA dispose en vertu du paragraphe 4 de la lettre d'entente #23 de 25% du surplus pour les fins d'utilisation à sa discrétion, ce qui représente un montant sur une base de capitalisation de 2 492 500 \$ sans par ailleurs excéder un montant sur une base de solvabilité de 653 575 \$. TVA décide de conserver ce montant pour utilisation future de sorte qu'il est immédiatement mis de côté, de même que pour les prochaines évaluations actuarielles, dans une comptabilité distincte, et ce, jusqu'à ce que TVA décide de son utilisation conformément au paragraphe 11.01 c) iii de la Partie II du régime. Ce surplus appartenant exclusivement à TVA sera majoré en fonction des rendements de la caisse jusqu'à son utilisation;
7. Les parties conviennent de se rencontrer afin de convenir des améliorations du régime qui respecteront les limites énoncées aux paragraphes 4 et 5;
8. Les parties reconnaissent que la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code Civil du Québec* et une entente aux termes de l'article 16.24 de la convention collective;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé selon les dates et aux endroits ci-dessous mentionnés :
À Montréal, ce 23 septembre 2008 À Montréal, ce 23 septembre 2008

GROUPE TVA INC.



Par : Richard Gauthier
Vice-président, ressources humaines

**SYNDICAT DES EMPLOYES(EES) DE
TVA, SECTION LOCALE 687, SCFP**



Jean Chabot
Président

ENTENTE

ENTRE : **GRUPE TVA INC.**, personne morale légalement constituée ayant son siège au 1600, boulevard de Maisonneuve Est, dans les ville et district de Montréal, province de Québec, H2L 4P2

(ci-après « TVA »)

ET : **SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA, SECTION LOCALE 687, S.C.F.P.**, association de salariés accréditée conformément au *Code canadien du travail* ayant son siège au 1635, boulevard de Maisonneuve Est, bureau 1, dans les ville et district de Montréal, province de Québec, H2L 2B6

(ci-après le « SCFP 687 »)

CONSIDÉRANT le dépôt par le SCFP 687 en date du 5 février 2008 du grief collectif #08-04 vu l'absence d'entente entre les parties quant au partage du surplus au 31 décembre 2006;

CONSIDÉRANT que ledit grief collectif #08-04 a été référé à l'arbitrage devant l'arbitre Jean-Pierre Lussier;

CONSIDÉRANT que les parties ont repris leurs discussions quant au partage du surplus de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2006;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'entendre sur la définition de surplus aux termes du régime de retraite et de la lettre d'entente #23;

CONSIDÉRANT que les parties sont parvenus à une entente qui est annexée aux présentes;

CONSIDÉRANT que la présente entente est indissociable de ladite entente annexée aux présentes, ces deux (2) ententes devant être lues conjointement;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;

2. Le Syndicat se désiste par la présente du grief #08-04 et s'engage à en informer par écrit l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans les deux (2) jours ouvrables suivant la signature de la présente entente;
3. En considération des présentes, le Syndicat, en son nom et au nom de ses membres, administrateurs et mandataires, renonce par les présentes, dispense et libère l'Employeur ainsi que toute autre compagnie affiliée, leurs directeurs, actuels et anciens, officiers, actionnaires, agents, assureurs, employés, successeurs et mandataires de toutes poursuites individuelles ou collectives, raisons de poursuite, griefs, plaintes, engagements, contrats, réclamations, demandes et de toutes créances légales, conventionnelles et statutaires, incluant, entre autres, la convention collective et le *Code canadien du travail*, qu'il a, a eu ou pourrait avoir, ou que ses membres, administrateurs et mandataires ou l'un ou l'autre d'entre eux ont ou pourraient avoir en raison des faits découlant directement ou indirectement des événements ayant donné naissance au grief #08-04, dont le partage du surplus selon l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2006;
4. Les parties reconnaissent que la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code Civil du Québec* et une entente aux termes de l'article 16.24 de la convention collective;

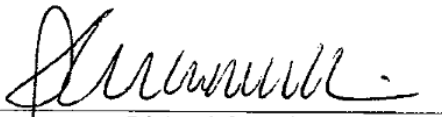
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé selon les dates et aux endroits ci-dessous mentionnés :


À Montréal, ce 23 septembre 2008

À Montréal, ce 23 septembre 2008

GROUPE TVA INC.

**SYNDICAT DES EMPLOYES(EES) DE
TVA, SECTION LOCALE 687, SCFP**

Par : 
Richard Gauthier
Vice-président, ressources humaines


Jean Chabot
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 09-02

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

**OBJET : RÈGLEMENT DU PARTAGE DES SURPLUS DU 31 DÉCEMBRE 2006
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE POUR LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE GROUPE TVA INC.
VOLET PRESTATION DÉTERMINÉE**

CONSIDÉRANT l'entente intervenue entre les parties le 23 septembre 2008 relativement à la détermination des surplus en date du 31 décembre 2006;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties sur les scénarios d'amélioration conformément au paragraphe 7 de ladite entente;

CONSIDÉRANT l'article 15 de la convention collective ainsi que toutes les lettres d'ententes en annexe de celle-ci;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue entre les parties suite à ces discussions;

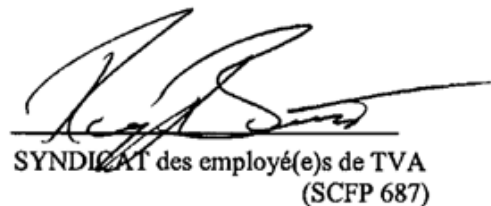
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente;
2. Le scénario entendu est celui indiqué #8 est mis en annexe de l'entente;
3. Les trois groupes distincts qui vont bénéficier des améliorations convenues en vertu du scénario #8 sont les retraités, les participants actifs âgés de moins de 55 ans ainsi que les participants actifs âgés de 55 ans et plus;
4. Toute les améliorations sont rétroactives au 1^{er} janvier 2007 et sont basées sur le statut des participants à cette date.

5. La rente des participants qui étaient des retraités au 1^{er} janvier 2007 est augmentée de 3%, et ce rétroactivement à cette date.
6. Pour les participants qui étaient actifs au 1^{er} janvier 2007, comprenant les participants du moins de 55 ans et de 55 ans et plus, la rente créditée au volet à prestations déterminées entre 1^{er} septembre 1993 (ex-ATTM) ou 1^{er} janvier 1996 (ex-SCFP) et le 31 décembre 2006 est améliorée par l'utilisation de la formule 1,65% du salaire final 5 ans. Également, la portion de rente pour le service avant 1^{er} septembre 1993 (ex-ATTM) ou 1^{er} janvier 1996 (ex-SCFP) est améliorée sur la base de la formule en vigueur à cette époque mais selon le salaire final 5 ans. Malgré ce qui précède, l'augmentation totale de la rente ne peut en aucun cas excéder les pourcentages suivants, qui varient selon la date de retraite (ou de cessation d'emploi si celle-ci est avant) de chaque participant :
- Entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2009, un maximum de 4% d'augmentation de la rente créditée au 31 décembre 2006.
 - Entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2012, un maximum de 8% d'augmentation de la rente créditée au 31 décembre 2006.
 - Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015, un maximum de 16% d'augmentation de la rente créditée au 31 décembre 2006.
 - En 2016 et après, un maximum de 32% d'augmentation de la rente créditée au 31 décembre 2006.
7. Le solde des surplus visés aux paragraphes 4 et 5 de l'entente du 23 septembre 2008 qui est non distribué en vertu de la présente entente, soit 2 287 900 \$ sur base de capitalisation est conservé en réserve pour utilisation future aux fins d'améliorations du régime tel que prévu à ladite entente du 23 septembre 2008, sous réserve des impacts sous base de solvabilité prévus au paragraphe 2 de l'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 20^e jour du mois d'avril 2009.


GROUPE TVA INC.


SYNDICAT des employé(e)s de TVA
(SCFP 687)

LETTRE D'ENTENTE NO. 2010-02

LETTRE D'ENTENTE # 2010-02

**ENTRE
GROUPE TVA INC.
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687 (S.C.F.P.)**

OBJET : RÉGIME DE RETRAITE

ATTENDU que les parties à la présente conviennent de maintenir le statu quo en ce qui a trait à l'article 15 de la convention collective;

ATTENDU que les parties à la présente conviennent de maintenir le statu quo en ce qui a trait aux lettres d'entente suivantes :


- Lettre d'entente # 09-02
- Entente concernant le PRP du 09/04/2008

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. L'Employeur s'engage, et ce, durant la vie de la présente convention collective, à ce que la composition et les pouvoirs du Comité du régime de retraite volet prestations déterminées (PD) demeurent inchangés. À cet égard, le Comité conserve tous les pouvoirs relatifs à l'administration et à la gestion de la caisse. Le comité est responsable du contrôle et de la surveillance des placements.

L'Employeur peut présenter une proposition de transfert ou de délégation des décisions de placements vers une autre caisse durant la vie de la présente convention collective. Cependant, exceptionnellement pour cette proposition chaque membre du Comité de retraite doit donner son accord pour un tel transfert ou délégation.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment autorisés des parties, ont signé à Montréal, ce 7 e jour du mois SEPTEMBRE 2010.


Syndicat des employé(e)s de TVA,
Section locale 687 (S.C.F.P.)


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE # 2010 – 05

entre

Groupe TVA inc.

et

Le Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687, S.C.F.P.

Objet : Note de nature disciplinaire, avis disciplinaire, lettre au dossier,
avis administratif, réprimande ou autres.

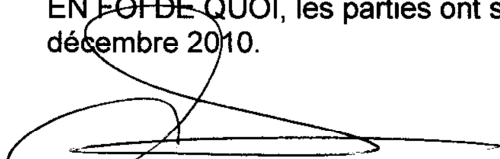
Malgré toute disposition contraire dans la convention collective, les
parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter de la date de signature de la présente, une note disciplinaire, un avis disciplinaire une lettre au dossier, un avis administratif, une réprimande ou autres, qui n'entraîne pas de coupure ou de perte de salaire ou qui n'entraîne pas de mesure tel une suspension, une rétrogradation, une perte du droit de rappel, une mise à pied ou un congédiement est assujetti à la procédure suivante :
 - a) le Syndicat ne dépose pas de grief pour contester les avis ou les lettres ou autres tel qu'énumérés au paragraphe précédant et en objet;
 - b) ces notes, avis, lettres ou autres demeurent au dossier de l'employé et seront considérés inexistantes selon l'application prévue à la clause 36.05 de la présente convention;
 - c) lorsque l'Employeur entend invoquer, lors d'une audition concernant une mesure disciplinaire ultérieure, l'une de ces notes, avis, lettres ou autres, l'Employeur a alors l'obligation d'établir la preuve de l'événement à la source de cette note, avis, lettre ou autres, comme si elle était contestée par un grief actif et ayant respecté la procédure de grief et d'arbitrage au moment de l'audition.


78
W. 9/12/10

2. La présente entente est sans préjudice quant aux prétentions des parties concernant le bien-fondé ou non de la note, de l'avis, de la lettre ou autre remise à l'employé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 9^e jour du mois de décembre 2010.



Groupe TVA inc.



Syndicat des employé(e)s de
TVA, section locale 687,
S.C.F.P.

2F
W 9/12/10 CD

LETTRE D'ENTENTE NO. 12-01

LETTRE D'ENTENTE NO 12-01

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687, SFCF

OBJET : Salut Bonjour

CONSIDÉRANT QUE la présente lettre d'entente a pour but de mettre à jour et de remplacer la lettre d'entente #44 de la convention collective.

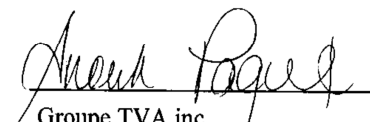
CONSIDÉRANT QUE l'émission Salut Bonjour est diffusée en direct de 6h00 à 9h30;

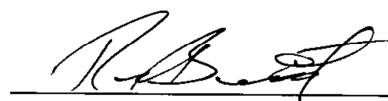
CONSIDÉRANT QUE les employés affectés sur l'émission ne peuvent raisonnablement prendre leur période de pause et repas selon les dispositions de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La « promo Salut Bonjour » est enregistrée dans une des pauses commerciales pendant l'émission.
2. Horaire suivant la fin de l'émission :
9h30-9h45 : Rap Salut Bonjour et set-up pour l'émission qui suit s'il y a lieu.
9h45-11h00 : Pause et repas.
3. Advenant un changement d'heure de diffusion de l'émission Salut Bonjour, les parties s'engagent à rediscuter des modalités qui sont prévues à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce jour du mois de septembre 2012.


Groupe TVA inc.


Syndicat des employés(e)s de Groupe
TVA inc section locale 687, SFCF

LETTRE D'ENTENTE NO. 2014-02

entre

GROUPE TVA INC.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687 du SCFP

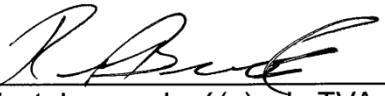
OBJET : AFFAIRES PUBLIQUES

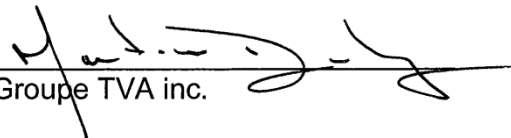
CONSIDÉRANT que le Conseil canadien des relations industrielles a établi que la juridiction du Syndicat s'applique aux émissions d'affaires publiques;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Pour les fins d'application de la convention collective, les parties conviennent de l'appellation journaliste « affaires publiques ».
3. La convention collective s'applique aux employés exerçant une fonction de journaliste aux émissions d'affaires publiques.
4. Dans l'éventualité où l'Employeur crée un secteur distinct pour le besoin d'émissions d'affaires publiques, l'Employeur convient de s'entendre avec le Syndicat pour tout besoin d'application qui diffère de l'application de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 5^e jour du mois de ^{7^{mi}}~~mars~~ 2014.
_{7^h 42}


Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687 du SCFP


Groupe TVA inc.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2014-03

entre

GROUPE TVA INC.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687 du SCFP

**OBJET : MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE
À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2013**

1. Le volet prestations déterminées (PD) est modifié comme suit :
 - a. Tout changement d'hypothèses actuarielles doit être convenu entre les parties. Les changements sont présentés au Syndicat préalablement à leur présentation au comité de retraite et le Syndicat doit confirmer, advenant qu'il est en accord avec ceux-ci, par écrit son acceptation. Copie de cette acceptation est déposée au comité de retraite.
 - b. Toute modification au régime doit être approuvée préalablement par écrit par le Syndicat.
 - c. À compter du 1^{er} janvier 2013, il n'y a plus d'accumulation de prestation de rattachement pour le service futur.
 - d. À compter du 1^{er} janvier 2013, il n'y a plus d'indexation (pre et post retraite) pour le service futur pour les participants actifs en date de la signature de la présente entente.
 - e. À compter du 1^{er} janvier 2013, il n'y a plus d'indexation future (pre et post retraite) sur toutes les prestations déjà accumulées au 31 décembre 2012 pour les participants actifs en date de la signature de la présente entente.
 - f. La cotisation des employés est maintenue à 7%. La cotisation de l'Employeur est maintenue à 7%. L'Employeur assume également les cotisations d'équilibre en cas de déficit. Toute cotisation que l'Employeur verse en excédent de 7% de la masse salariale cotisable est assujettie à la clause banquier.

Lors de toute évaluation actuarielle à compter du 31 décembre 2013, si le coût courant du régime est inférieur à 12% ou supérieur à 14%, les prestations seront revues jusqu'à ce que le coût courant du régime soit ramené à

l'intérieur de la fourchette désirée : entre 12% et 14%. Les parties devront s'entendre sur les prestations à réviser pour atteindre l'objectif.

- g. Les améliorations prévues au 1^{er} janvier 2016 sont reportées graduellement dans le temps de sorte à les appliquer annuellement selon l'âge d'admissibilité des participants à la retraite.
- h. Un fonds de stabilisation et d'indexation est mis sur pied sur base de capitalisation au 31 décembre 2012. Ce fonds est constitué initialement de la valeur des prestations suspendues en vertu de e), auquel s'ajoute un montant de 80 600\$. Il s'accumule annuellement au taux de rendement net de la caisse. Il est majoré annuellement de l'écart entre 14% de la masse salariale et le coût de service courant du régime.

Le fonds fait partie des engagements du régime sur base de capitalisation et ne fait donc pas partie du surplus du régime. En cas de déficit sur base de capitalisation à compter du 1^{er} janvier 2014, il est réduit jusqu'à concurrence de ce déficit. Lorsque le régime redevient en surplus par la suite, tout ou partie de ces surplus est transféré prioritairement au fonds de stabilisation afin de le reconstituer au niveau qu'il aurait atteint n'eût été son utilisation pour financer tout déficit actuariel.

Malgré ce qui précède, si le fonds de stabilisation n'a pas été suffisant pour absorber la totalité du déficit et que des cotisations d'équilibre ont été versées par l'Employeur, l'attribution du surplus se fait entre le fonds (pour le renflouer) et l'Employeur (pour rembourser sa clause banquier) en proportion du montant du fonds à reconstituer et du montant des sommes additionnelles versées par l'Employeur et accumulées dans sa clause banquier.

À chaque année, des améliorations sont accordées si les ratios de solvabilité et capitalisation (déterminée en excluant la valeur du fonds de stabilisation de la valeur des engagements) de la comptabilité distincte sont supérieurs à 107%. Le fonds de stabilisation est ainsi réduit jusqu'à concurrence de la valeur des indexations accordées aux participants (rétablissement des indexations suspendues) qui ont pris leur retraite au cours des années précédentes. La valeur des améliorations ainsi consenties ne peut avoir pour effet de faire passer les ratios mentionnés en-dessous de 107%.

Aux fins de la présente entente, le ratio de solvabilité est celui qui sert de base à la détermination de la cotisation d'équilibre. Il tient donc compte du lissage prévu par la loi.

- i. Clause banquier de l'Employeur

L'Employeur bénéficie de sa clause banquier qui lui permet de se voir accorder, sous réserve du renflouement prioritaire du fonds de stabilisation et d'indexation et des sommes additionnelles versées par l'Employeur tel que

prévu au paragraphe h), les surplus actuariels tel que déterminés par la comptabilité séparée aux fins de prendre un congé de cotisation au régime.

L'Employeur récupère sa clause banquier via un congé de cotisation au régime avec les surplus de la comptabilité distincte, tel que prévu au règlement du régime.

Le solde accumulé dans la clause banquier au 31 décembre 2013 était de 22,7 M\$ (montant exact à confirmer).

Le solde à jour de la clause banquier et de la comptabilité distincte du SCFP 687 au 31 décembre de chaque année est communiqué annuellement au Syndicat avec les détails requis permettant une validation des résultats.

À chaque année, si les ratios de solvabilité et capitalisation (déterminée en excluant la valeur du fonds de stabilisation de la valeur des engagements) de la comptabilité distincte sont supérieurs à 107%, l'Employeur peut prendre un congé de cotisation à même le surplus jusqu'à concurrence du solde qui lui est attribué dans sa clause banquier. Le congé de cotisation ne peut avoir pour effet de faire passer les ratios mentionnés en-dessous de 107%.

j. Amélioration, congé de cotisation et contrainte du 107%

Si pour une année donnée, les améliorations prévues en h) et le congé de cotisation prévu en i) font en sorte conjointement de réduire l'un ou les ratios (capitalisation et solvabilité) en deçà de 107%, la valeur du congé de même que la valeur des améliorations correspondent alors à une proportion du montant pouvant être utilisé selon la base la plus contraignante.

La proportion est établie en fonction de la valeur du fonds de stabilisation au 31 décembre 2013 et du montant de la clause banquier à la même date.

Si la proportion allouée aux améliorations est supérieure au montant requis pour financer les améliorations prévues à cette date selon h), l'excédent est alloué afin d'augmenter, jusqu'à concurrence du montant maximum, le congé de cotisation qui peut être pris par l'Employeur. De même, si la proportion allouée au congé de cotisation est supérieure au montant qui peut être pris dans l'année selon i), l'excédent est alloué afin d'accorder un montant additionnel aux fins des améliorations, jusqu'à concurrence du montant prévu en h) à cette date.

k. Lorsque le surplus excèdera le surplus maximal permis en vertu de la loi de l'impôt, les parties conviendront de la répartition du surplus excédentaire. Le surplus excédentaire correspond à celui en excédent de 125% du passif actuariel sur base de capitalisation qui inclut pour ce test le fonds de stabilisation.

- l. L'Employeur et le Syndicat renoncent à leurs parts de surplus du 31 décembre 2006 qui n'avaient pas encore été utilisées. Ces parts de surplus étaient évaluées respectivement à 2,7 M\$ et 2,6 M\$ sur base de continuité au 31 décembre 2011.
- m. Les participants de plus de 65 ans verront leur rente créditée à 65 ans majorée de 6% pour chaque année où ils ne reçoivent pas leur rente après 65 ans. Aucune accumulation de service additionnel après 65 ans.
- n. À compter du 1^{er} juillet 2015, il n'y aura plus de possibilité de recevoir la valeur de transfert à compter de l'âge de 55 ans.
- o. L'Employeur s'engage à verser les deux parts des cotisations requises au volet cotisation déterminée pour ceux qui sont en invalidité longue durée.
- p. Les parties conviennent de discuter de la composition du comité de retraite, des modifications au régime volet CD et de la révision du texte du régime.
- q. Les parties conviennent de travailler conjointement dans le but de faire approuver les modalités de cette entente par le BSIF. Si des modalités n'étaient pas approuvées par le BSIF, les parties conviennent de discuter de solutions alternatives acceptables tant pour le BSIF que pour les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 5^e jour du mois de ^{mai}~~mars~~ 2014.


Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687 du SCFP


Groupe TVA inc.

entre

GROUPE TVA INC.

et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687 DU SCFP**

OBJET : Horaires de travail, Opérateurs diffusion

CONSIDÉRANT les discussions concernant les changements aux horaires des opérateurs diffusion;

CONSIDÉRANT le fait que l'Employeur veut affecter les employés selon quatre (4) groupes de travail, soit le groupe « de matin », le groupe « de jour », le groupe « de soir » et le groupe « de nuit »;

CONSIDÉRANT que les parties veulent trouver un mécanisme qui permet de respecter, dans la mesure du possible, les choix exprimés par les employés permanents selon leur ancienneté tout en permettant une transition graduelle;

CONSIDÉRANT que les parties veulent prolonger l'entente convenue le 13 mai 2015 pour la durée de la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrale de la présente.
2. Les employés permanents font part de leurs choix de groupe de travail en complétant le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur respecte l'ancienneté des employés permanents dans l'attribution des groupes de travail.

Les employés permanents qui désirent changer de groupe de travail doivent compléter le formulaire une fois par année et le déposer à leur supérieur immédiat. Celui-ci en transmet une copie conforme au Syndicat. L'Employeur privilégie l'employé permanent qui a le plus d'ancienneté.

3. Si un ou des employés temporaires travaillent de façon régulière dans un groupe de travail où l'Employeur n'a pu respecter le choix d'un employé permanent, l'Employeur doit former l'employé permanent pour l'affecter dans ledit groupe de travail, et ce, dans les meilleurs délais possibles.

Afin de permettre à un employé permanent de se prévaloir de son choix de groupe de travail, l'Employeur s'engage à développer les compétences des autres employés permanents de façon à permettre le changement de groupe de l'employé qui a le plus d'ancienneté.

4. Lorsque la durée d'une absence est de plus de deux (2) semaines et est prévue avant l'affichage, l'Employeur doit considérer les choix de groupes de travail des employés permanents qui ont les compétences pour faire le travail. Si aucun employé permanent ne se porte volontaire, l'Employeur affecte des employés temporaires.
5. Concernant les points 3 et 4, l'employé permanent qui, à sa demande, change de groupe de travail renonce pour les journées de transition, à la clause 18.01 b) et à la clause 17.01 2^e paragraphe de la présente convention.
6. Un employé en affectation temporaire au centre de diffusion ne peut se prévaloir du choix d'un groupe de travail.
7. La présente entente qui a débuté lors de la signature de la lettre d'entente # 2015-02 est maintenue en vigueur jusqu'au renouvellement de la présente convention collective où les parties conviendront s'ils veulent la maintenir.
8. La présente entente ne constitue pas un précédent, et elle ne peut être invoquée en toute autre circonstance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16 jour du mois de février 2016.


Groupe TVA Inc.


Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687 du SCFP

entre

GROUPE TVA INC.

et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA,
SECTION LOCALE 687 DU SCFP**

OBJET : Émission Salut Bonjour

CONSIDÉRANT que l'émission Salut Bonjour est diffusée en direct de 6h00 à 10h00;

CONSIDÉRANT que les employés affectés sur l'émission Salut Bonjour ne peuvent raisonnablement prendre leur période de pause et de repas en application des dispositions de la présente convention collective;

CONSIDÉRANT l'engagement des parties à rediscuter des modalités advenant un changement d'heure de diffusion de l'émission Salut Bonjour.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La « promo Salut-Bonjour » est enregistrée dans une des pauses commerciales pendant l'émission.
2. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
3. Une fois les tâches nécessaires à la production de l'émission complétées, les employés qui y sont affectés pourront quitter à l'exception des employés visés par le paragraphe 4. Cependant, l'employeur s'engage à donner 1h15 de pause.
4. Pour les employés qui sont planifiés et affectés sur d'autre(s) production(s) quotidiennement après l'émission Salut Bonjour et qui occupent une des fonctions suivantes: technicien à la perche, technicien à la vidéo et technicien à la caméra, une prime équivalente à trente (30) minutes à son taux horaire régulier majoré de 100% leur sera versée.
5. Advenant un changement dans les besoins opérationnels faisant en sorte que les employés visés par le paragraphe 4 ne sont plus requis après l'émission Salut Bonjour, l'Employeur se réserve le droit de cesser le versement de la prime prévue à cette entente.

6. En saison estivale, lorsque l'émission revient à un horaire de diffusion de 6h00 à 9h30, la lettre d'entente 12-01 s'applique.
7. Advenant un changement d'heure de diffusion de l'émission Salut Bonjour, les parties s'engagent à rediscuter des modalités qui sont prévues à la présente entente.
8. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente avec un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours.
9. Les parties conviennent que la présente entente est conclue sans admission quelconque et ne constitue pas un précédent pouvant être invoqué dans le futur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 14^e jour du mois de novembre 2016.



Groupe TVA Inc.



**Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687 du SCFP**

LETTRE D'ENTENTE NO. 2018-01

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET : OFFRE DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

CONSIDÉRANT que la présente a pour objectif, entre autres, de favoriser le comblement des besoins de remplacement, dont la prise de vacances des employés permanents et temporaires groupe C, et ce, sous réserve des besoins opérationnels.

LES PARTIES CONVIENNENT DE METTRE EN PLACE UN MÉCANISME D'OFFRE DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE SELON LES MODALITÉS SUIVANTES:

- Admissibilité :** Temporaire groupe A, B
- Durée :** De deux (2) semaines à six (6) mois
- Besoins :** Pour les besoins de remplacements et de surcroits de travail.
- Octroi :** Par ancienneté et par fonction, en autant que l'employé temporaire possède les exigences normales pour exercer l'offre de travail.
- Garantie :** L'employeur garantit, durant la période, 35 ou 40 heures par semaine, sous réserve de la durée de la semaine normale de travail applicable. L'application des offres de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet qu'un salarié temporaire groupe C de la même fonction ayant plus d'ancienneté ait moins d'heures qu'un salarié temporaire groupe B ayant obtenu une offre de travail à durée déterminée.
- Modification d'horaire :** Possibilité de modifier un horaire d'un employé selon les mêmes modalités qu'un employé permanent.

Disponibilité : L'employé doit être disponible pour la durée complète de l'offre de travail. L'employé qui accepte l'offre de travail ne pourra l'annuler sans quoi la notion de manquement prévue à l'article 32.14 de la convention collective s'applique.

Non-disponibilité : Une demande de non-disponibilité de cinq (5) jours consécutifs par tranche de travail de trois (3) mois est accordée pour une offre de travail à durée déterminée, et ce en fonction des besoins de l'employeur.

Affichage : Lorsque l'employeur décide de combler une offre de travail à durée déterminée, celle-ci est transmise par courriel à tous les employés temporaires de la fonction et mise sur les babillards. Cette transmission doit se faire au moins quatorze (14) jours avant le début de la période de l'offre de travail à durée déterminée. Cette offre doit comprendre les informations suivantes : la fonction, la durée, la période, le nombre de personnes requises et la date limite pour poser sa candidature, soit sept (7) jours du début de l'affichage de l'offre.

Une copie de l'offre est transmise au syndicat.

Les non-disponibilités de l'employé temporaire ayant obtenu l'offre de travail à durée déterminée seront annulées.

Temps régulier (heures garanties) et temps supplémentaire y étant associés: Un employé avec plus d'ancienneté n'ayant pas répondu ou été retenu à l'offre de travail ne pourra déposer un grief afin de réclamer les heures faites par l'employé moins ancien ayant accepté l'offre, incluant le temps supplémentaire (autre qu'une 6^{ème} ou 7^{ème} journée), et ce pour toute la durée de l'offre de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 31 e jour du mois d'octobre 2018.



Groupe TVA inc.



Syndicat des employés(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 2018-02

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET : INFORMATIONS TRANSMISES AU SYNDICAT

CONSIDÉRANT l'article 7 de la convention collective;

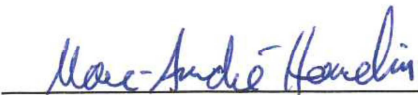
CONSIDÉRANT les discussions dans le cadre de la présente négociation;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Le préambule fait partie des présentes;
- Les parties s'engagent, dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, à identifier des solutions dans le but de simplifier la production et la transmission des informations au syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 31^e jour du mois d'octobre 2018.


Groupe TVA inc.


Syndicat des employés(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 2018-03

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

OBJET : OUVERTURE DE POSTES

CONSIDÉRANT la présente négociation pour le renouvellement de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. L'Employeur s'engage dans trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, à procéder à l'affichage de vingt-cinq (25) postes permanents dans les fonctions énumérées en annexe de la présente.
 - a) Dans les quarante-huit (48) heures précédant l'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat, la numérotation et copie de chacun des affichages visés par la présente.
 - b) À la fin de la durée de l'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des candidatures pour chacun des affichages visés.
 - c) Au moment du comblement des postes visés par la présente, l'Employeur transmet au Syndicat le nom du candidat qui a obtenu le poste permanent.
3. Pour chacun des postes permanents visés par la présente, lorsque le candidat qui a obtenu le poste est un employé permanent, l'Employeur doit afficher et combler un nouveau poste permanent pour lequel il détermine la fonction dans laquelle ce poste est affiché, en fonction de ses besoins opérationnels.

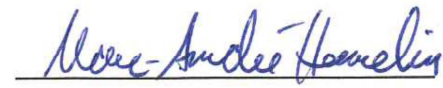
Pour ce nouvel affichage, la procédure énumérée aux paragraphes a), b) et c) du point 2 doit être suivie par l'Employeur.

4. Par la suite, l'exercice prévu par le point 3 doit se répéter jusqu'à l'atteinte de vingt-cinq (25) postes permanents, comblés par des employés temporaires.
5. L'Employeur s'engage à avoir terminé l'exercice complet du comblement dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.
6. La clause 30.08 ne s'applique pas aux fins du comblement des vingt-cinq (25) postes visés par la présente. Les parties se rencontrent pour tout problème lié à l'application de cette clause.
7. Les parties se rencontrent au besoin pour identifier toutes autres solutions visant à accélérer la procédure.
8. Les délais prévus à la présente sont de rigueur.
9. Les ouvertures de postes visées par la présente entente devront être considérées dans le calcul des 37 semaines de l'année 2018 qui aura lieu en février 2019.
10. La présente entente ne constitue pas un précédent et ne peut être invoquée en toute autre circonstance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 31 e jour du mois d'octobre 2018.



Groupe TVA inc



Syndicat des employés(e)s de TVA,
section locale 687, SCLP

ANNEXE #2018-03

Administrateur de réseau	1 poste permanent
Administrateur de système	1 poste permanent
Assistant à la réalisation	1 poste permanent
Caméraman-monteur	1 poste permanent
Chef de pupitre web (sports)	1 poste permanent
Opérateur à l'édition du matériel	1 poste permanent
Préposé au centre d'appareillage technique	1 poste permanent
Préposé au sous-titrage	2 postes permanents
Réalisateur	1 poste permanent
Rédacteur-web (sports)	1 poste permanent
Reporter TVA	3 postes permanents
Technicien à la caméra	2 postes permanents
Technicien informatique	1 poste permanent
Technicien monteur-acquisition	3 postes permanents
Technicien multifonctions	4 postes permanents
Technicien à la vidéo (CCU)	1 poste permanent

TOTAL : 25 postes permanents

LETTRE D'ENTENTE NO. 2018-04

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SFCP

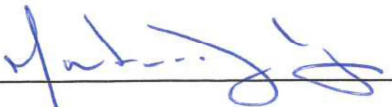
OBJET : TVA INTERACTIF

L'Employeur s'engage dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, à mettre en place un comité de travail pour discuter de ses besoins numériques et qui aurait comme objectif de:

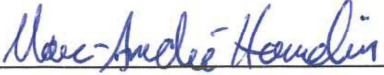
- Confirmer l'ensemble des projets (DDF) à venir pour TVA et ses chaînes spécialisées;
- Positionner le rôle de l'équipe dans ces projets;
- Obtenir le feed-back des employés;
- Faire une analyse des Forces/Faiblesses/Menaces/Opportunités;
- Établir un plan de formation qui rencontre les besoins de l'entreprise et qui permet aux employés de parfaire leurs connaissances.

Le comité sera composé de deux (2) employés de ce secteur, un (1) représentant du Syndicat, deux (2) représentants de l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 31 e jour du mois d'octobre 2018.



Groupe TVA inc.



Syndicat des employés(e)s de TVA,
section locale 687, SFCP

ENTENTE DE RÈGLEMENT

entre

Groupe TVA inc.

et

Le Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687, S.C.F.P.

et

Le Syndicat des employés de CJPM-TV F.N.C. (CSN)

**Objet : Révision des couvertures du régime d'assurance collective de
Groupe TVA inc.**

CONSIDÉRANT les augmentations de prime lors du renouvellement;

CONSIDÉRANT le fait que les parties recherchent des modifications qui permettent de favoriser un meilleur contrôle des hausses de coût;

CONSIDÉRANT le fait que les parties recherchent des modalités qui permettent de faciliter le suivi de l'expérience du régime d'assurance collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente de règlement.
2. Au niveau du régime médicaments, le principe de substitution générique obligatoire est inséré au régime.
3. Le régime continue d'être financé à 50% par les employés et à 50% par l'Employeur.
Les économies produites doivent être partagées dans le même ratio, soit 50/50.
4. Plan de communication
 - a) À compter du prochain renouvellement, une petite portion de l'économie qui est générée par la substitution générique obligatoire, soit 5 000\$ par année, doit servir à la communication. Ce montant sera pris à même les primes qui sont payées par les employés et l'employeur.
 - b) Les décisions relatives au plan de communication sont prises par le comité conjoint d'assurance. Une rencontre est tenue en avril de chaque année.
 - c) En fonction de l'efficacité de ces communications sur les coûts du régime, les parties pourraient réviser au fil du temps le montant qui y est alloué.
5. Afin de bien outiller le comité conjoint d'assurance, celui-ci doit recevoir sur une base trimestrielle et/ou annuelle (selon ce qui est convenu entre le comité et le conseiller actuariel), un compte rendu de l'expérience (prime vs réclamation pour chaque garantie) et les données brutes reçues de

l'assureur. Le comité peut, à l'occasion, réviser la liste des données requises selon ce qu'il considère pertinent.

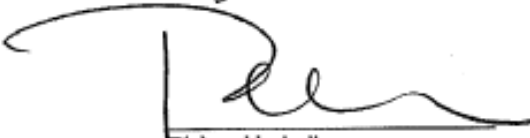
6. Le montant de quatre-vingt-dix mille dollars (90 000.\$) qui a été transféré de la couverture maladie à la couverture ICD lors du changement d'assureur est de nouveau transféré de la couverture ICD à la couverture maladie, et ce au fur et à mesure que des surplus sont dégagés dans la couverture ICD.

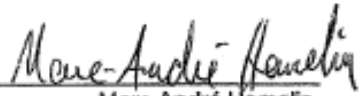
Ce transfert doit être autorisé par un accord entre le Syndicat de Montréal et les Syndicats des régions.

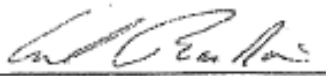
7. Cette entente de règlement est mise en vigueur le 10 Février 2017.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22^e jour du mois de Décembre 2016.


Jean-François Reid
Groupe TVA Inc


Richard Labelle,
Syndicat des employé(e)s de TVA,
Section locale 687, S.C.F.P.


Marc-André Hamelin,
Syndicat des employé(e)s de TVA,
Section locale 687, S.C.F.P.


Carl Bœudoin,
Syndicat des employé(e)s de TVA,
Section locale 687, S.C.F.P.


Kate Tremblay,
Le Syndicat des employés de CJPM-TV,
F.N.C. (CSN)

ANNEXE 5

CLASSIFICATIONS ET GRILLES SALARIALES

ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2017 (1.4%)
(À compter du 1 janvier 2017)

CLASSE	ÉCHELON					
	1	2	3	4	5	6
1	14,73 \$	15,36 \$	16,11 \$	16,81 \$	17,60 \$	18,35 \$
2	15,84 \$	16,59 \$	17,31 \$	18,13 \$	18,95 \$	19,83 \$
3	17,00 \$	17,79 \$	18,58 \$	19,43 \$	20,32 \$	21,26 \$
4	18,16 \$	18,97 \$	19,84 \$	20,76 \$	21,70 \$	22,67 \$
5	19,31 \$	20,16 \$	21,10 \$	22,04 \$	23,05 \$	24,13 \$
6	20,43 \$	21,35 \$	22,36 \$	23,35 \$	24,42 \$	25,54 \$
7	21,53 \$	22,54 \$	23,60 \$	24,63 \$	25,77 \$	27,00 \$
8	22,72 \$	23,77 \$	24,84 \$	25,96 \$	27,16 \$	28,40 \$
9	23,86 \$	24,96 \$	26,08 \$	27,28 \$	28,55 \$	29,82 \$
10	25,02 \$	26,16 \$	27,35 \$	28,62 \$	29,90 \$	31,25 \$
11	26,14 \$	27,33 \$	28,60 \$	29,90 \$	31,25 \$	32,68 \$
12	27,30 \$	28,56 \$	29,84 \$	31,20 \$	32,61 \$	34,10 \$
13	28,43 \$	29,75 \$	31,07 \$	32,51 \$	33,98 \$	35,52 \$
14	29,58 \$	30,94 \$	32,37 \$	33,82 \$	35,39 \$	36,95 \$
15	30,74 \$	32,10 \$	33,60 \$	35,15 \$	36,74 \$	38,41 \$
16	31,88 \$	33,34 \$	34,87 \$	36,49 \$	38,11 \$	39,86 \$
17	33,01 \$	34,52 \$	36,11 \$	37,81 \$	39,47 \$	41,26 \$
18	34,16 \$	35,71 \$	37,35 \$	39,10 \$	40,84 \$	42,69 \$
19	35,30 \$	36,93 \$	38,62 \$	40,43 \$	42,21 \$	44,13 \$
20	36,45 \$	38,10 \$	39,87 \$	41,74 \$	43,58 \$	45,57 \$
21	37,59 \$	39,32 \$	41,12 \$	43,05 \$	44,95 \$	47,01 \$
22	38,75 \$	40,50 \$	42,36 \$	44,37 \$	46,33 \$	48,45 \$
23	39,91 \$	41,69 \$	43,61 \$	45,65 \$	47,67 \$	49,86 \$
24	41,05 \$	42,90 \$	44,87 \$	46,98 \$	49,07 \$	51,30 \$
25	42,18 \$	44,10 \$	46,12 \$	48,29 \$	50,42 \$	52,73 \$

ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2018 (1.6%)

(À compter du 1 janvier 2018)

CLASSE	ÉCHELON					
	1	2	3	4	5	6
1	14,96 \$	15,61 \$	16,37 \$	17,08 \$	17,88 \$	18,65 \$
2	16,10 \$	16,86 \$	17,58 \$	18,42 \$	19,25 \$	20,14 \$
3	17,27 \$	18,08 \$	18,87 \$	19,74 \$	20,64 \$	21,60 \$
4	18,45 \$	19,27 \$	20,15 \$	21,09 \$	22,05 \$	23,03 \$
5	19,61 \$	20,49 \$	21,44 \$	22,39 \$	23,42 \$	24,52 \$
6	20,76 \$	21,70 \$	22,72 \$	23,73 \$	24,81 \$	25,95 \$
7	21,87 \$	22,90 \$	23,98 \$	25,02 \$	26,18 \$	27,43 \$
8	23,09 \$	24,15 \$	25,24 \$	26,38 \$	27,60 \$	28,85 \$
9	24,24 \$	25,36 \$	26,50 \$	27,72 \$	29,00 \$	30,30 \$
10	25,42 \$	26,58 \$	27,78 \$	29,08 \$	30,38 \$	31,75 \$
11	26,56 \$	27,77 \$	29,06 \$	30,38 \$	31,75 \$	33,20 \$
12	27,74 \$	29,01 \$	30,32 \$	31,70 \$	33,13 \$	34,64 \$
13	28,88 \$	30,22 \$	31,56 \$	33,03 \$	34,52 \$	36,09 \$
14	30,05 \$	31,44 \$	32,89 \$	34,36 \$	35,95 \$	37,54 \$
15	31,24 \$	32,61 \$	34,13 \$	35,71 \$	37,32 \$	39,03 \$
16	32,39 \$	33,87 \$	35,42 \$	37,07 \$	38,72 \$	40,49 \$
17	33,54 \$	35,07 \$	36,69 \$	38,41 \$	40,11 \$	41,92 \$
18	34,71 \$	36,28 \$	37,95 \$	39,73 \$	41,49 \$	43,37 \$
19	35,87 \$	37,52 \$	39,24 \$	41,08 \$	42,89 \$	44,84 \$
20	37,04 \$	38,71 \$	40,50 \$	42,41 \$	44,28 \$	46,30 \$
21	38,19 \$	39,95 \$	41,77 \$	43,74 \$	45,67 \$	47,76 \$
22	39,37 \$	41,15 \$	43,04 \$	45,08 \$	47,07 \$	49,22 \$
23	40,55 \$	42,36 \$	44,31 \$	46,39 \$	48,43 \$	50,65 \$
24	41,70 \$	43,59 \$	45,59 \$	47,74 \$	49,86 \$	52,12 \$
25	42,86 \$	44,80 \$	46,86 \$	49,06 \$	51,23 \$	53,57 \$

LISTE DES CLASSIFICATIONS DU SCFP 687

CLASSE 1 à 5

CLASSE 6
Machiniste (après 19 mai 1995) (40h) Préposé à l'expédition/réception (40h)

CLASSE 7
Aide-technicien (40h) Commis-comptable (35h) Préposé à l'accueil (35h) Préposé au sous-titrage (40h)

CLASSE 8
Machiniste (avant 19 mai 1995) (40h) Peintre scénique (40h) Préposé à l'assignation (35h) Préposé aux auto-promotions (35h) Préposé au centre d'appareillage technique (40h) Préposé à la voute (35h)

CLASSE 9
Accessoiriste de plateau (40h) Aide-technicien intermédiaire (40h) Responsable des services auxiliaires (40h) Assistant-costumier (40h) Préposé à la matérialisation de la grille télévisuelle (35h) Préposé à la gestion du matériel commercial (35h) Préposé au registre commercial (35h) Préposé à la gestion du matériel de diffusion (35h) Préposé aux renseignements et à l'horaire des émissions (35h)

CLASSE 10
Chef de groupe centre d'appareillage technique (40h) Constructeur scénique (40h) Préposé au sous-titrage interprète (40h) Préposé à l'affectation – information (40h) Préposé à l'atelier des costumes (40h) Technicien en comptabilité (35h) Opérateur à l'édition du matériel (40h) Opérateur à la gestion du contenu (40h) Coordonnateur aux ventes locales (35h) Préposé à la commande du matériel de diffusion (35h)

CLASSE 11
Cinémathécaire (40h) Coiffeur (40h) Maquilleur (40h) Préposé à la gestion des horaires (40h) Technicien à la perche (40h) Mécanicien de bâtiment (40h) Chef d'équipe scénique (40h) Commis-comptable senior (35h)

CLASSE 12
Acheteur (35h) Concepteur sonore (40h) Technicien vidéo (CCU) (40h) Technicien à l'installation (40h) Technicien informatique (35h) Chargé de contenu web (35h) Chef d'équipe édition du matériel (40h) Chef d'équipe sous-titrage (40h) Designer web (35h) Intégrateur web (35h)

CLASSE 13
Administrateur de système (35h) Analyste programmeur (35h) Assistant à la production (40h) Costumier (40h) Infographiste (40h) Lecteur de nouvelles météo (35h) Technicien à la caméra (40h) Technicien à la vidéographie (40h) Technicien vidéo (CCU) intermédiaire (40h) Technicien à l'entretien électrique (40h) Technicien montage-acquisition (40h) Technicien en reportage (Ottawa) (40h) Technicien à la magnétoscopie (40h) Mécanicien instrumentation et contrôle (40h)

CLASSE 14
Assistant à la réalisation (40h) Cinécaméraman (40h) Opérateur diffusion (40h) Responsable des ateliers scéniques (40h) Technicien aux installations intermédiaire (40h) Technicien aux transmissions (40h) Technicien en montage électronique (40h) Chef d'équipe costumes-coiffure-maquillage (CCM) (40h) Développeur web (35h)

CLASSE 15

Administrateur de système senior (40h)
Caméraman-monteur (40h)
Chef de groupe vidéographie (40h)
Concepteur rédacteur (35h)
Concepteur visuel (35h)
Coordonnateur déploiement (35h)
Décorateur (35h)
Illustrateur (35h)
Recherchiste (35h)
Technicien à l'aiguillage (40h)
Technicien à la caméra intermédiaire (40h)
Technicien à l'audio (40h)
Technicien à la magnétoscopie intermédiaire (40h)
Technicien à l'éclairage (40h)
Chef d'équipe entretien de bâtiments (40h)
Technicien au contrôle qualité (40h)

CLASSE 16

Chargé financement programme numérique (35h)
Chef de groupe entretien électrique (40h)
Chef de groupe dessins/installation (40h)
Chef d'équipe opérateur diffusion (40h)
Lecteur rédacteur sportif (35h)
Rédacteur (35h)
Rédacteur-monteur (35h)
Technicien à l'audio intermédiaire (40h)
Technicien à l'éclairage intermédiaire (40h)
Technicien à l'entretien électronique (40h)
Technicien maintenance aux transmissions (40h)
Technicien multifonctions (40h)
Rédacteur web (35 h)
Chargé de projet web (35h)

CLASSE 17

Adjoint chef de pupitre (35h)
Administrateur de base de données (35h)
Administrateur de réseau (35h)
Chef de groupe multifonctions (40h)
Directeur photo (40h)
Reporter (35h)
Technicien à l'aiguillage intermédiaire (40h)
Conseiller architecture logicielle web (35h)
Directeur artistique web (35h)
Conseiller expérience utilisateur (35h)

CLASSE 18

Chef de groupe à l'entretien électronique (40 h)
Administrateur de réseau senior (35h)

CLASSE 19

Lecteur de nouvelles (35 h)
Reporter multifonctions (35h)
Reporter multifonctions hélicoptère (35h)

CLASSE 20
Réalisateur (40 h)

CLASSE 21
Correspondant parlementaire (35 h)
Chef de pupitre (35 h)

En date de la signature, il n'y avait aucun poste vacant, ni de titulaire pour les postes suivants :

Classe 3
Commis de bureau (35h)

Classe 4
Habilleur (40h)
Téléphoniste (35h)

Classe 5
Préposé à la comptabilité (35h)

Classe 6
Commis scénique (40h)
Préposé aux chaînes spécialisées (35h)
Magasinier (35h)

Classe 7
Préposé à la diffusion (35h)
Préposé à l'entretien des bâtiments (40h)
Secrétaire (35h)

Classe 8
Chauffeur (40h)
Commis à l'assignation (35h)
Discothécaire (40h)
Préposé à la grille horaire (35h)
Préposé à l'inscription commerciale (35h)
Préposé relations avec les médias et communications (35h)
Préposé au registre de diffusion (35h)
Responsable relation avec l'auditoire (35h)

Classe 9
Chef d'équipe aux ventes (35h)
Chef d'équipe peintre scénique (40h)
Chef d'équipe préposé à la diffusion (40h)
Ensembleur (40h)
Préposé à l'assignation/réalisation (35h)
Préposé à la structure des émissions (35h)
Préposé publicité et promotions (35h)
Responsable de l'assignation (35h)

Classe 10
Commis aux ateliers (40h) Commis de comptabilité (35h) Responsable des auto-promotions (35h) Technicien au dessin (40h)
Classe 11
Chef d'équipe accessoiriste de plateau (40h) Chef d'équipe constructeur scénique (40h) Chef d'équipe machiniste (40h) Chef d'équipe routage (35h) Préposé assignation réalisation (35h)
Classe 12
Opérateur projecteur programmable (40h) Photographe (40h) Technicien à l'acquisition (40h) Technicien à la perche intermédiaire (40h)
Classe 13
Analyste (35h) Artiste scénique (40h) Chef d'équipe concepteur sonore (40h) Chef d'équipe maquillage-coiffure (40h)
Classe 14
Bibliothécaire (35h) Chef d'équipe costumes (40h) Chef d'équipe monteur (40h)
Classe 15
Chef d'équipe cinécaméraman (40h) Chef d'équipe cinécaméraman (Ottawa) (40h) Recherche affaires publiques (35h) Rédacteur ticker (35 h) Responsable costumes, maquillage, coiffure (40h) Responsable infrastructure mécanique et architecturale (40h)
Classe 16
Chef de groupe entretien mécanique (40h)
Classe 17
Coordonnateur intégrateur (35h) Reporter affaires publiques (35h)
Classe 18
Technicien à l'entretien électronique mobile (40 h)

ANNEXE 6

**LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS
PERMANENTS ET TEMPORAIRES**

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
1248	BRANCHAUD	ANNIE	Accessoiriste de plateau	2000-09-01	2007-05-05
100246	MORIN	DIANE	Acheteur	1979-07-16	1979-07-16
2317	VANNELLI	NATINA	Acheteur	1985-09-08	2003-06-23
101864	LEPAGE	CHRISTIAN	Adjoint chef de pupitre (LCN)	1997-08-25	1997-08-25
101863	BLAIS	NATHALIE	Adjoint chef de pupitre (LCN)	1997-09-01	1997-09-01
101333	GRAVEL	JULIE	Adjoint chef de pupitre (LCN)	1997-12-20	2000-05-10
5113	LAFRENIERE	ARIANE	Adjoint chef de pupitre (LCN)	2009-07-06	2009-07-06
1231	AMEDJKOUH	NADIA	Administrateur de base de données	2000-08-28	2000-08-28
101467	PERRON	LISE	Administrateur de système	1998-08-31	1998-08-31
101559	CHARPENTIER	SYLVAIN	Administrateur de système	1998-11-30	1998-11-30
101534	BUU	TUAN	Administrateur de système	1998-11-02	2003-04-14
207	BREAULT	MARC	Administrateur réseau	1999-03-29	1999-03-29
100391	DOREY	RICHARD	Administrateur réseau senior	1990-11-26	1990-11-26
101709	CUIERRIER	PATRICE	Aide-technicien	1993-05-22	1995-09-04
100885	DUMOULIN	SIMON	Aide-technicien	1994-11-02	1998-11-30
101766	MAINVILLE	FRANCE	Aide-technicien	1999-02-05	2002-01-16
2704	MARCOTTE	PATRICK	Aide-technicien	2004-05-14	2006-03-10
100390	VERONNEAU	GILLES	Aide-technicien intermédiaire	1989-11-27	1989-11-27
100312	BOUTIN	PIERRE	Assistant à la production	1980-02-06	1980-02-06
101804	MARCON	ANNIE	Assistant à la production	1987-06-20	1987-06-20
100440	VALLEE	ELISABETH	Assistant à la production	1990-02-05	1990-02-05
100284	COULOMBE	LINE	Assistant à la réalisation	1978-10-30	1978-10-30
100400	AUMAIS	JOSE	Assistant à la réalisation	1980-05-08	1980-05-08
100502	HARDY	PASCALE	Assistant à la réalisation	1988-07-18	1988-07-18
100420	GINGRAS	SYLVIE	Assistant à la réalisation	1989-04-17	1989-04-17
100465	GAZE	MANON	Assistant à la réalisation	1990-08-20	1990-08-20
101106	BERUBE	LOUISE	Assistant à la réalisation	1996-11-25	2000-05-10
101717	PARADIS	ANNICK	Assistant à la réalisation	1993-10-04	2000-05-22
1501	RICHARD	NADINE	Assistant à la réalisation	2001-05-28	2001-06-07
1340	AUGER	PATRICIA	Assistant à la réalisation	2000-11-06	2001-11-27
2474	DUSSUREAULT	MARIE	Assistant à la réalisation	2003-07-21	2003-10-21
101635	GODIN	DANIELLE	Assistant à la réalisation	2001-11-12	2006-06-18
101798	BOUCHARD	LYNE	Assistant à la réalisation	2003-08-04	2006-07-31
4985	BORDUA	VERONIQUE	Assistant à la réalisation	2009-03-09	2010-09-24
100396	BABIN	LINDA	Assistant costumier	1989-06-12	1989-06-12
100344	LE PAILLEUR	FRANCOIS	Caméraman-monteur	1976-03-25	1976-03-25
100444	BOUSQUET	JEAN	Caméraman-monteur	1986-03-17	1986-03-17
100406	GERVAIS	CLAUDE	Caméraman-monteur	1986-06-16	1986-06-16
100373	DE FOY	CHARLES	Caméraman-monteur	1987-10-19	1987-10-19
101373	THERRIEN	FREDERICK	Caméraman-monteur	1998-04-20	1998-04-20

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
101691	FORTIN	JEAN RENE	Caméraman-monteur	1992-05-15	2000-05-01
1496	PALARDY	DOMINIC	Caméraman-monteur	2002-09-30	2002-05-30
2624	GUERARD	ETIENNE	Caméraman-monteur	2004-02-10	2004-05-06
3109	LEMAIRE	YANICK	Caméraman-monteur	2004-12-16	2005-08-28
2694	CRANE-DESMARAIS	KEVIN	Caméraman-monteur	2004-04-11	2006-12-12
5491	LAPLANTE	MARTIN	Chargé de contenu web	2010-09-13	2012-02-24
6172	PAULEMON	ALEXANDRA	Chargé de contenu web	2011-10-11	2012-02-24
6288	MORO	SANDRINE	Chargé de contenu web	2012-02-20	2012-02-24
7091	KERMOYAN	DELPHINE	Chargé de contenu web	2014-04-14	2012-02-24
7265	POIRIER	JOANNIE	Chargé de contenu web	2014-11-19	2012-02-24
9969	CARDINAL	SONIA	Chargé de contenu web	2018-04-03	2018-04-06
6189	LE BOLLOC'H	TIFENN	Chargé de projets web	2011-10-24	2011-10-24
5842	LEBLANC	KARINE	Chargé de projets web	2011-05-05	2014-11-03
3241	CORNEAU	SIMON	Chef de groupe CAT	2005-04-29	2006-02-27
100343	GRAVEL	DENIS	Chef de groupe dessin/installation	1980-11-17	1980-11-17
100501	LAMBERT	STEPHANE	Chef de groupe entretien électrique	1990-07-17	1990-07-17
100308	CADIEUX	MICHEL	Chef de groupe entretien électronique	1977-06-27	1977-06-27
100479	PIGEON	GAETAN	Chef de groupe entretien électronique	1980-11-03	1980-11-03
100456	LEBOEUF	REAL	Chef de groupe entretien électronique	1984-08-22	1984-08-22
100469	ST-GERMAIN	FRANCOIS	Chef de groupe entretien électronique	1990-03-12	1990-03-12
100468	ROBERT	ALAIN	Chef de groupe multifonctions	1985-12-02	1985-12-02
100497	BOSSE	MARCO	Chef de groupe vidéographe	1989-08-21	1989-08-21
1163	LEMAY	JEANNOT	Chef de pupitre (TVA)	2000-07-15	2000-07-15
100928	ROBINETTE	MARYSE	Chef de pupitre (LCN)	2000-07-31	2000-08-24
1523	HARNOIS-LEPAGE	JASMINE	Chef de pupitre (LCN)	2001-07-03	2001-07-03
1609	BROCHU	DANY	Chef de pupitre (TVA)	2001-10-06	2001-10-06
1537	LECUYER	JOSEE	Chef de pupitre (TVA)	2001-07-09	2002-12-07
1628	DECARIE-DAIGNEAULT	ANAIS	Chef de pupitre (LCN)	2001-10-25	2003-11-06
2536	LINDLEY	PIERRE	Chef de pupitre (TVA Sports)	2003-09-13	2004-05-22
2920	GAGNE	ANDRE	Chef de pupitre (TVA)	2001-11-01	2004-11-01
2686	OTIS-DIONNE	GENEVIEVE	Chef de pupitre (LCN)	2004-04-26	2005-01-29
3414	GENEST	BRUNO	Chef de pupitre (LCN)	2004-09-05	2005-09-05
3736	LEGARE	CATHERINE	Chef de pupitre (LCN)	2006-06-12	2006-06-12
6058	RONDEAU	SYLVAIN	Chef de pupitre (TVA Sports)	2011-08-15	2011-08-15
6107	GAGNE	DOMINIC	Chef de pupitre (TVA Sports)	2011-08-15	2011-08-15
6122	THIBEAULT	JEAN-FRANCOIS	Chef de pupitre (TVA Sports)	2011-09-06	2011-09-06
3252	PRUD'HOMME	OLIVIER	Chef de pupitre web (TVA)	2005-05-12	2006-06-20
100283	PARENT	LYETTE	Chef d'équipe CCM	1976-10-18	1976-10-18
100472	PAIEMENT	NATHALIE	Chef d'équipe CCM	1986-01-20	1986-01-20
100341	GOUIN	DANIEL	Chef d'équipe entretien de bâtiment	1979-07-09	1979-07-09
100985	FORTIER	CHRISTIAN	Chef d'équipe opérateur diffusion	1996-06-28	1996-08-26

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
3195	HARVEY	NICOLAS	Chef d'équipe opérateur diffusion	2005-03-09	2005-04-02
100442	PHILIE	DANIEL	Chef d'équipe scénique	1978-11-02	1978-11-02
3116	PEPIN	VALERIE	Chef d'équipe, édition du matériel	2004-12-17	2006-01-13
2845	BLANCHARD	JEAN-FRANCOIS	Chef d'équipe, sous-titrage	2004-09-02	2004-09-02
100304	VALOIS	YVAN	Cinémagraphe	1977-06-20	1977-06-20
100221	THIBAULT	JEAN	Cinémagraphe	1977-11-23	1978-01-09
100267	NORTHON	JACQUES	Cinémagraphe	1979-08-20	1979-08-20
100302	SAUVE	DOMINIQUE	Cinémagraphe	1981-07-08	1981-07-08
1046	MASSE	YANI	Cinémagraphe	2000-04-24	2000-05-10
3538	CYR	MAXIME	Cinémagraphe	2005-12-19	2007-01-20
9725	CHENIER	SEBASTIEN	Cinémagraphe	2017-09-11	2017-09-11
100270	BARRY	JEAN	Cinémagraphe	1987-10-20	1987-10-20
100474	VILLENEUVE	PIERRE	Cinémagraphe	1989-12-18	1989-12-18
1589	TAWIL	VALERIE	Cinémagraphe	2001-09-14	2001-09-14
1677	LEVEILLE	CAROLINE	Cinémagraphe	2001-12-13	2001-12-24
3929	ROBERGE	GUILLAUME	Cinémagraphe	2007-01-16	2007-06-10
2742	CASSISTA	ELOISE	Cinémagraphe	2004-06-09	2008-02-19
3276	CHAMBERLAND	ANTHONY	Cinémagraphe	2005-05-30	2009-01-08
100214	CLAVEAU	PAUL ANDRE	Coiffeur	1987-07-27	1987-07-27
101460	BOUDREAU	GILBERT	Coiffeur	1998-08-18	2000-06-05
1950	TROTTIER	PIERRETTE	Coiffeur	2002-08-01	2008-04-15
2020	MAGNAN	LOUIS	Coiffeur	2002-10-26	2011-08-21
100438	PALARDY	DIANE	Commis comptable	1979-04-23	1979-04-23
2302	BEGIN	MICHELLE	Commis comptable	1978-07-18	2002-12-23
5140	ALLARD	CAROLE	Commis comptable	2009-08-10	2009-08-10
7808	MAGIELSKA	NICOLE	Commis comptable	2015-03-23	2015-03-23
7884	JARRY	STEPHANIE	Commis comptable	2015-05-04	2015-05-10
100355	ROBINSON	MICHELLE	Commis comptable senior	1979-12-17	1979-12-17
100319	LAFERRIERE	LUCIE	Concepteur rédacteur	1981-09-16	1981-09-16
100325	COLBERT	MICHEL	Concepteur sonore	1986-09-15	1986-09-15
2936	GODDING JR	HENRY	Concepteur sonore	2004-11-01	2004-11-01
100949	LAGUE	JEAN PATRICK	Concepteur visuel	1997-04-07	1997-04-07
5313	BOULAIS	FRANCOIS	Conseiller, architecture logicielle	2010-03-08	2011-05-10
100404	LAPOINTE	MARTIN	Constructeur scénique	1980-09-08	1980-09-08
100358	CYR	DANIEL	Constructeur scénique	1984-10-29	1984-10-29
100856	MARCIL	DENIS	Constructeur scénique	1994-06-09	1996-11-18
100461	ROY	DANIELLE	Coordonnateur aux ventes locales	1984-12-10	1984-12-10
1450	LAFLAMME	CAROLE	Coordonnateur aux ventes locales	2001-05-14	2001-05-14
3450	MARTIN	STEPHANIE	Coordonnateur aux ventes locales	2005-09-26	2006-09-23
6671	ANCTIL	RENEE-PIER	Coordonnateur, programme numérique	2012-12-10	2013-02-04
101807	LAFOREST	ALAIN	Correspondant parlementaire (TVA)	2005-08-31	2006-01-06

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
3843	FILION	RAYMOND	Correspondant parlementaire (TVA)	2006-09-05	2006-09-05
1096	LAMARCHE	MICHELLE	Correspondant parlementaire (TVA)	2012-05-21	2012-12-26
9856	CORMIER	FRANÇOIS	Correspondant parlementaire (TVA)	2018-01-08	2018-01-08
100431	LACOMBE	SYLVIE	Costumier	1985-07-24	1985-07-24
100487	GALARNEAU	SYLVIE	Costumier	1986-08-11	1986-08-11
100499	LECLERC	MICHEL	Décorateur	1987-11-02	1987-11-02
101704	JOURDAIN	ANNE	Décorateur	1993-04-14	2005-02-07
5248	LEFRANCOIS	KARINE	Designer web	2008-01-28	2011-05-10
5707	AIT AMER MEZIANE	ELHADI	Développeur web	2011-03-07	2011-05-10
6951	HIDRI	RABAA	Développeur web	2013-09-09	2013-09-09
7175	MORIN	JESSICA	Développeur web	2014-07-28	2014-07-28
7385	SAMBOURG	LOIC	Développeur web	2015-03-09	2015-03-09
7941	BOUDHAR	IMANE	Développeur web	2015-06-22	2015-06-22
8702	GILBERT	KEVIN	Développeur web	2016-02-01	2016-02-01
7146	THERIAULT	MARTIN	Directeur artistique	2014-06-16	2014-06-16
100249	BARIL	GHYSLAINE	Illustrateur	1978-06-26	1978-06-26
100462	SAUVE	DANIELLE	Infographiste	1991-12-02	1991-12-02
100857	DUBE	JEAN CHARLES	Infographiste	1994-05-26	1996-01-01
101026	GLORIEUX	SYLVAIN	Infographiste	1996-04-29	2001-03-02
1600	THIBEAULT	SYLVAIN	Infographiste	2001-09-20	2001-12-01
2956	SYKES	ROGER	Infographiste	2004-11-22	2004-11-28
5402	BRILLON	GILLES P.	Infographiste	2010-05-31	2010-05-31
6109	GERMAIN	FRANCOIS	Infographiste	2011-08-29	2011-08-29
6117	MARCHETTI	CLEBER	Infographiste	2011-09-08	2011-09-08
5431	ROSE	JEAN-PIERRE	Intégrateur	2010-06-21	2011-05-10
100139	BRUNEAU	PIERRE	Lecteur de nouvelles (TVA)	1976-10-19	1976-10-19
100489	THIBAUT	SOPHIE	Lecteur de nouvelles (TVA)	1988-12-05	1988-12-05
100790	LAROCQUE	PAUL	Lecteur de nouvelles (TVA)	1992-09-14	1992-09-14
101233	POTHIER	GEORGES	Lecteur de nouvelles (LCN)	1995-08-21	1997-08-21
1117	BERGERON	MARIE-CHRISTINE	Lecteur de nouvelles (TVA)	1999-06-08	2005-08-15
3840	MARCOUX	JULIE	Lecteur de nouvelles (LCN)	2006-08-25	2006-10-27
4095	ROYER	CINDY	Lecteur de nouvelles (LCN)	2007-06-18	2011-09-06
100799	PROVENCHER	COLETTE	Lecteur de nouvelles météo (TVA)	1974-01-11	1993-01-11
390	BEDARD	BRIGITTE	Lecteur de nouvelles météo (LCN)	1999-06-28	2003-03-28
7216	GONTHIER	JOANIE	Lecteur de nouvelles météo (TVA)	2014-08-21	2015-06-02
3355	MELANCON	DANIEL	Lecteur rédacteur sportif (TVA Sports)	2005-08-01	2009-07-18
5401	LAPOINTE	LOUIS-SIMON	Lecteur rédacteur sportif (TVA Sports)	2010-04-22	2010-05-07
5969	GRONDIN	STEPHAN	Lecteur rédacteur sportif (TVA Sports)	2011-06-23	2011-06-23
5243	GUAY	FREDERIQUE	Lecteur rédacteur sportif (TVA Sports)	2009-12-07	2011-08-16
6070	GODBOUT	MICHEL	Lecteur rédacteur sportif (TVA Sports)	2011-08-22	2011-08-22
100336	CASAVANT	JEAN RENE	Machiniste	1977-01-24	1977-01-24

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
100485	BOUGIE	PATRICE	Machiniste	1981-09-08	1981-09-08
101642	MAXWELL	SYLVAIN	Machiniste	1990-02-15	2000-09-04
100281	BOURGIE	MANON	Maquilleur	1986-09-01	1986-09-01
100401	GAREAU	LINE	Maquilleur	1987-09-08	1987-09-08
101734	ROUMIER	ROMINA	Maquilleur	1990-01-17	2000-08-30
1531	LORRAIN	GHISLAINE	Maquilleur	2001-07-05	2001-09-19
4326	THIBAUT	GERALD	Maquilleur	2007-09-22	2011-12-12
6784	PERREAULT	DONALD	Mécanicien	2013-04-15	2013-04-15
8737	GARNEAU	CHRISTOPHE	Mécanicien de bâtiments	2016-03-22	2016-03-22
6039	FISSET	DAVID	Mécanicien instrumentation et contrôle	2011-08-08	2011-08-08
100335	COUTURE	CAROLE	Opérateur à l'édition du matériel	1989-03-06	1990-03-05
3569	HAMELIN	MARC-ANDRE	Opérateur à l'édition du matériel	2006-01-26	2006-10-13
3577	DICKEY	JUDES	Opérateur à l'édition du matériel	2006-02-08	2006-12-09
4550	LEDOC	PASCALE-MARIE	Opérateur à l'édition du matériel	2008-04-21	2008-04-21
100418	LAVERDURE	YVES	Opérateur diffusion	1983-12-05	1983-12-05
100463	CHAMPAGNE	BRUNO	Opérateur diffusion	1987-09-28	1987-09-28
101064	ST-LAURENT	JULIE	Opérateur diffusion	1997-06-16	1997-06-16
220	DESROCHERS	NICOLE	Opérateur diffusion	1999-04-19	2000-03-27
101640	TREPANIER	JEAN GUY	Opérateur diffusion	1991-06-19	2000-05-10
101375	LAFRENIERE	YVES	Opérateur diffusion	1984-04-27	2000-06-17
101916	BRAZEAU	MARTIN	Opérateur diffusion	1999-02-22	2002-04-20
1861	LAMARRE	JEROME	Opérateur diffusion	2002-05-22	2002-05-22
1890	FERLAND	PIERRE	Opérateur diffusion	2002-06-17	2002-06-17
3182	BEAULNE	JULIEN	Opérateur diffusion	2005-03-02	2005-03-30
3534	BELANGER	SEBASTIEN	Opérateur diffusion	2005-12-19	2005-12-19
3592	ANGERS	STEPHANE	Opérateur diffusion	2006-02-08	2006-02-08
3786	ASSELIN	SIMON	Opérateur diffusion	2006-07-17	2008-06-21
5209	JOBIN	MYLEINE	Opérateur diffusion	2009-10-27	2009-11-11
5336	CHAMPAGNE	MATHIEU	Opérateur diffusion	2010-04-08	2010-04-08
5811	MOFFAT	CYNTHIA	Opérateur diffusion	2011-04-14	2011-04-14
5812	GILBERT	BENOIT	Opérateur diffusion	2011-04-14	2011-04-14
5868	FORTIER	ALEXANDRE	Opérateur diffusion	2011-05-09	2011-05-09
6084	MAYRAND-BOUCHARD	GUILLAUME	Opérateur diffusion	2011-08-24	2011-08-24
6203	WOERLY	EMERIC	Opérateur diffusion	2011-10-25	2011-10-25
6375	MARION MASSIE	JULIEN	Opérateur diffusion	2012-04-23	2012-07-02
6825	CYR-DESMEULES	ANTOINE	Opérateur diffusion	2013-05-20	2013-07-16
7230	SABOURIN	MICHAEL	Opérateur diffusion	2014-10-06	2015-02-10
100455	MILOT	MARC	Opérateur gestion contenu	1985-04-15	1985-04-15
3628	MARTIN	MARILYNE	Prép. à la commande du matériel de diffusion	2006-03-16	2006-04-04
6262	CHEFF	PATRICK	Prép. à la commande du matériel de diffusion	2012-01-23	2012-01-23
4884	GAUTHIER	ERIC	Prép. à la gestion des horaires	2008-11-24	2008-11-24

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
100306	LAVOIE	GILLES	Prép. à la gestion du mat. commercial	1981-04-08	1981-04-08
100448	MILETTE	ISABELLE	Prép. à la gestion du mat. commercial	1984-10-18	1984-10-18
4008	BARILE	JESSICA	Prép. à la gestion du mat. commercial	2007-04-16	2007-05-04
5078	GRATTON	ANNIE-CLAUDE	Prép. à la gestion du mat. commercial	2009-06-15	2009-06-15
5374	ST-GELAIS	VIRGINIE	Prép. à la gestion du mat. commercial	2010-05-10	2010-05-10
5909	BRUNET	CLAUDE	Prép. à la gestion du mat. commercial	2013-09-09	2014-09-02
2627	JODOIN	MARIE-NOELLE	Prép. à la gestion du matériel de diffusion	2004-02-13	2004-08-20
4710	LESSARD	JOANNY	Prép. à la gestion du matériel de diffusion	2008-07-11	2009-09-21
5536	BOURGEOIS	CASSIE	Prép. à la gestion du matériel de diffusion	2010-10-18	2010-10-18
100293	VADEBONCOEUR	DENISE	Prép. à la matérialisation de la grille télévisuelle	1976-08-23	1976-08-23
100397	MARTIN	BERTRAND	Prép. à la matérialisation de la grille télévisuelle	1986-06-02	1986-06-02
1417	BOUDREAULT	ALAIN	Prép. à la matérialisation de la grille télévisuelle	2001-02-27	2001-02-27
101432	BEAULIEU	KATHLEEN	Prép. à la matérialisation de la grille télévisuelle	1998-07-06	2002-09-07
6647	CARIGNAN	DAVID	Prép. à la matérialisation de la grille télévisuelle	2012-11-19	2012-11-19
100395	LEFEBVRE	CHRISTINE	Prép. à la voûte	1981-04-06	1981-04-06
100375	GIGUERE	MICHELLE	Prép. à l'accueil	1979-10-04	1979-10-04
100471	ROY	CHANTAL	Prép. à l'accueil	1983-12-05	1983-12-05
100454	LEVEILLE	SUZY	Prép. à l'accueil	1988-02-29	1988-02-29
7910	GABOURY	GENEVIEVE	Prép. à l'affectation	2015-05-25	2015-05-25
135	CHABOT	SYLVIE	Prép. à l'assignation	1990-09-24	1990-09-24
439	LAPOINTE	MANON	Prép. à l'assignation	1999-08-02	2001-01-19
6816	TREMBLAY	FANNY	Prép. à l'assignation	2013-05-10	2013-12-02
627	MORNEAU	CHARLINE	Prép. à l'assignation	2017-10-31	2017-11-04
100278	NORRIS	DONALD	Prép. à l'expédition/réception	1977-01-10	1977-01-10
100432	PARADIS	DANIEL	Prép. à l'expédition/réception	1979-06-18	1979-06-18
100504	BOURQUE	MARTIN	Prép. à l'expédition/réception	1990-04-23	1990-04-23
2700	BEAUREGARD THIBAUT	FREDERIC	Prép. au centre d'appareillage tech.	2004-05-14	2005-09-04
101796	SOLY	CAROLE	Prép. au registre commercial	1976-11-01	1976-11-01
100478	BOULERICE	DIANE	Prép. au registre commercial	1986-10-14	1986-10-14
1665	MILORD	NATHALIE	Prép. au registre commercial	2001-12-03	2003-10-19
3964	FERLAND	SABRINA	Prép. au registre commercial	2007-02-26	2007-06-13
4512	MARCOTTE	MAXIME	Prép. au registre commercial	2008-04-01	2008-04-01
4629	CHARPENTIER	VANESSA	Prép. au registre commercial	2008-06-02	2009-04-21
5327	LADOUCEUR	KARINE	Prép. au registre commercial	2010-03-31	2010-05-25
4511	MASSIE	LINDA	Prép. au registre commercial	2012-09-05	2012-09-05
7164	EMOND DOYLE	MARILYN	Prép. au registre commercial	2014-07-14	2014-07-14
1608	PEPIN	JEAN-FRANCOIS	Prép. au sous-titrage	2001-10-02	2001-10-02
3165	BOILY	MELANIE	Prép. au sous-titrage	2005-02-14	2005-09-30
3484	TESSIER	KARINE	Prép. au sous-titrage	2005-10-21	2006-11-30
3645	HOSTE	BERNARD	Prép. au sous-titrage	2006-04-22	2008-02-12
4576	GAGNE	FREDERIC	Prép. au sous-titrage	2008-05-06	2008-05-06

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
6595	ARSENAULT	JULIE	Prép. au sous-titrage	2012-10-01	2012-10-01
6572	SHEDLEUR	SIMON	Prép. au sous-titrage	2012-09-20	2012-12-12
100382	MONGEAU	LYSE	Prép. au sous-titrage interprète	1987-02-25	1987-02-25
100415	HANDFIELD	LISE	Prép. au sous-titrage interprète	1990-03-05	1990-03-05
100365	LAPIERRE	CAROLE	Prép. au sous-titrage interprète	1990-07-30	1990-07-30
101191	BARONIAN	JULIE	Prép. au sous-titrage interprète	1997-07-07	2001-01-29
1575	RUFINO MORALES	MARIA DELMAR	Prép. au sous-titrage interprète	2001-08-19	2001-08-19
1978	MILLAIRE	ISABELLE	Prép. au sous-titrage interprète	2002-09-18	2002-10-12
2916	BEAUCHEMIN	NATHALIE	Prép. au sous-titrage interprète	2004-10-31	2005-08-02
2914	LEPEAUD	FREDERIC	Prép. au sous-titrage interprète	2004-10-31	2005-08-03
3491	MESSIER	EVE	Prép. au sous-titrage interprète	2005-11-11	2005-11-11
4106	MORIN	SOPHIE CATHERINE	Prép. au sous-titrage interprète	2007-06-18	2007-07-19
5440	GENET	CHANTALE	Prép. au sous-titrage interprète	2010-06-28	2011-07-29
6124	VANDEMEULEBROUCKE	AMELIE	Prép. au sous-titrage interprète	2011-09-08	2011-11-20
6592	DANSEREAU	VIRGINIE	Prép. au sous-titrage interprète	2012-10-02	2012-10-02
6691	FRENETTE	MARTINE	Prép. au sous-titrage interprète	2013-01-07	2013-01-07
100407	ZEPETTINI	DANIELLE	Prép. aux auto-promotions	1989-04-17	1989-04-17
101075	KOVALSKI	ZIVANKA	Prép. aux auto-promotions	1997-09-04	2000-05-10
5577	QUÉVILLON	VANESSA	Prép. aux auto-promotions	2010-12-01	2010-12-01
5654	GAUTHIER	VIRGINIE	Prép. aux auto-promotions	2011-02-11	2011-03-10
100352	LAPORTE	LOUISE	Prép. aux renseignements et à l'horaire des émissions	1977-04-21	1977-04-21
100467	THEROUX	GINETTE	Prép. aux renseignements et à l'horaire des émissions	1985-08-26	1985-08-26
100287	HAMEL	CHRISTIAN	Réalisateur	1977-08-29	1977-08-29
100427	DAUDELIN	LYNE	Réalisateur	1979-10-04	1979-10-04
100505	EPARS	JEAN	Réalisateur	1987-05-04	1987-05-04
210	PAPINEAU	JOSEE	Réalisateur	1987-10-07	1987-10-07
101802	OUIMET	PIERRE	Réalisateur	1990-06-18	1990-06-18
101391	BRUNET	CHRISTIAN	Réalisateur	1998-05-25	1998-07-13
835	GAUTHIER	ERIC	Réalisateur	2000-01-19	2000-01-19
101040	CORRIVEAU	NATHALIE	Réalisateur	1996-05-13	2000-05-10
101134	SIMARD	STEPHAN	Réalisateur	1997-03-08	2002-05-24
2035	DEMERS	ANNIE	Réalisateur	2002-11-27	2003-05-16
2429	DIONNE	FRANCIS	Réalisateur	2003-05-22	2003-07-20
2621	GUIMONT	JEROME-ALEXIS	Réalisateur	2004-02-09	2004-02-29
2644	MAILHOT	JÉRÔME	Réalisateur	2004-03-05	2004-05-31
2729	DUSSAULT	MARTIN	Réalisateur	2004-06-09	2004-08-23
2862	COMTOIS	NICHOLAS	Réalisateur	2004-09-21	2004-09-21
100808	TURGEON	CLAUDE	Réalisateur	1989-05-17	2004-10-25
2783	LESTOURNEAU	ROBERT	Réalisateur	2004-07-24	2008-03-26
5510	ST-PIERRE	FRANCOIS	Réalisateur	2010-09-29	2010-09-29
1024	BRULE	MARTIN	Réalisateur	2000-04-15	2011-08-23

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
1794	LACHANCE	GUY	Recherchiste (LCN)	2006-09-05	2007-01-27
4572	SEMCO-NICKNER	JUDITH	Recherchiste (LCN)	2010-09-13	2010-12-02
6125	THERIAULT	JOSIANNE	Recherchiste (LCN)	2011-08-31	2011-08-31
7262	BEDARD	MATHIEU	Recherchiste (TVA Sports)	2014-11-10	2014-11-10
100436	ROUTHIER	PASCALE	Rédacteur (TVA)	1989-12-21	1989-12-21
684	LACHAPELLE	PASCAL	Rédacteur (LCN)	1999-10-18	2000-05-10
1036	CHAUVEAU	BRYAN	Rédacteur (LCN)	2000-04-17	2000-05-10
101330	TRUDEAU	JULIE	Rédacteur (LCN)	1997-12-13	2000-09-11
2572	BARBUSCI	KARINE	Rédacteur (LCN)	2003-11-13	2003-11-13
101353	PORTELANCE	MARC	Rédacteur web (TVA)	1998-02-06	2000-03-06
1089	LAFONTAINE	ERIC	Rédacteur web (TVA)	2000-06-05	2000-08-15
2629	TREMBLAY	GUY E	Rédacteur web (TVA)	2004-02-23	2004-02-23
3727	BOURGOIN	HUGO	Rédacteur web (TVA)	2006-06-06	2006-06-06
4089	LESSARD	MARIE	Rédacteur web (TVA)	2007-06-06	2007-06-14
4172	CIMON	MARIE-EVE	Rédacteur web (TVA)	2007-08-06	2008-06-28
5096	PARADIS	GENEVIEVE	Rédacteur web (TVA)	2009-07-02	2009-07-02
6015	CAISSE	PATRICK	Rédacteur web (TVA Sports)	2011-07-25	2011-07-25
5797	DUFOUR	CATHERINE	Rédacteur web (TVA)	2011-04-01	2012-01-31
6477	AUGER	SEBASTIEN	Rédacteur web (TVA Sports)	2012-06-11	2012-06-11
6535	PLADYS	MARIA	Rédacteur web (TVA)	2012-07-30	2012-07-30
6758	RONDY	GABRIELLE	Rédacteur web (TVA)	2013-03-02	2013-07-01
7199	LANDRY	MAXIME	Rédacteur web (TVA)	2014-09-08	2014-09-08
7213	DESLIPPES-GAUTHIER	IAN	Rédacteur web (TVA Sports)	2014-09-22	2014-09-22
7290	PARENT	ALEXANDRE	Rédacteur web (TVA Sports)	2015-01-04	2015-01-24
8629	FAILLE	ALEXANDRE	Rédacteur web (TVA)	2015-11-23	2015-11-23
8747	DAUPHINAIS	MATHIEU	Rédacteur web (TVA)	2016-03-21	2016-04-03
4045	CONSTANT	MARTIN-FREDERIC	Rédacteur-monteur (TVA)	2007-05-09	2007-08-23
3813	NERON	CLAUDIA	Rédacteur-monteur (LCN)	2006-07-17	2009-05-11
5226	COULOMBE	MARC-YVAN	Rédacteur-monteur (TVA)	2009-11-09	2009-11-09
5538	LEBEL-MATTE	BENEDICTE	Rédacteur-monteur (TVA)	2010-10-25	2010-10-25
5887	GILL	THOMAS	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	2011-06-01	2011-06-01
6059	REGIMBALD	ALEXANDRE	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	2011-08-15	2011-08-15
6105	RIVEST	GUILLAUME	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	2011-08-22	2011-08-22
6137	BUSSIERES	NICOLAS	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	2011-09-05	2011-09-05
6162	MAGNAN	JEAN-FRANCOIS	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	2011-09-12	2011-09-12
6275	THERIAULT	MARTIN	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	2012-02-07	2012-02-07
6990	MARTINEAU	NICOLAS A.	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	2013-11-18	2013-11-18
7114	JULIEN	XAVIER	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	2014-05-10	2014-05-10
100360	DUCHARME	ANDREE	Reporter (TVA)	1989-05-03	1989-05-03
100318	OLIVIER	RICHARD	Reporter (TVA)	1989-12-11	1989-12-11
100389	DRAPEAU	SYLVAIN	Reporter (LCN)	1990-09-24	1990-09-24

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
100934	GUERIN	JEAN FRANCOIS	Reporter (LCN)	1970-05-01	1997-12-01
101440	GAGNE	HAROLD	Reporter (TVA)	1986-08-18	1999-02-08
2927	DUFOUR	ANNIE	Reporter (TVA)	2004-10-25	2004-10-25
3320	JEAN	MICHEL	Reporter (TVA)	1975-05-30	2005-07-06
4242	POIRIER	YVES	Reporter (TVA)	2007-09-01	2007-09-01
4488	LAPIERRE	MARIE-ANNE	Reporter (TVA)	2008-03-12	2008-03-12
4555	GAGNON	AUDREY	Reporter (TVA)	2008-04-23	2008-04-23
4102	BERTRAND	JEAN-PHILIPPE	Reporter (TVA Sports)	2007-06-13	2010-08-25
6089	LALANCETTE	MIKAEL	Reporter (TVA Sports)	2011-08-22	2011-08-22
4826	RIVARD	PAUL	Reporter (TVA Sports)	2011-06-13	2011-10-21
6439	ZAPPA	PIERRE-OLIVIER	Reporter (TVA)	2012-05-28	2012-05-28
6519	JEAN	LOUIS	Reporter (TVA Sports)	2012-07-23	2012-07-23
6936	LAVOIE	RENAUD	Reporter (TVA Sports)	2013-08-19	2014-02-07
100993	THERRIAULT	DENIS	Reporter (TVA)	2013-08-26	2014-04-20
100394	LATENDRESSE	RICHARD	Reporter multifonctions (TVA)	1990-09-04	1990-09-04
101380	LANDRY	MAXIME	Reporter multifonctions (TVA)	1998-05-06	2000-05-10
2010	SEGUIN	FELIX	Reporter multifonctions (TVA)	2002-10-21	2004-04-14
3722	BELHUMEUR	MATHIEU	Reporter multifonctions (TVA)	2006-05-26	2007-07-28
4646	RANCOURT	ELIZABETH	Reporter multifonctions (TVA Sports)	2008-06-09	2008-06-09
4858	AUDET	NANCY	Reporter multifonctions (TVA Sports)	2009-04-05	2010-09-06
7063	PERREAULT	MARC-ANDRE	Reporter multifonctions (TVA Sports)	2014-03-03	2014-03-03
100297	LEGAULT	PASCAL	Responsable ateliers scéniques	1981-05-18	1981-05-18
100385	LAMOUREUX	YVON	Responsable des services auxiliaires	1987-12-21	1987-12-21
100316	PELLERIN	JEAN	Tech. à la caméra	1977-11-21	1977-11-21
100500	MONETTE	GHISLAIN	Tech. à la caméra	1987-07-20	1987-07-20
101085	TREMBLAY	RAYMOND	Tech. à la caméra	1996-09-07	1998-11-30
504	OUELLETTE	SIMON	Tech. à la caméra	1999-08-23	2001-05-06
1243	CARRE	JEAN-FRANCOIS	Tech. à la caméra	2000-09-11	2003-05-19
2525	GINGRAS	JEAN-SÉBASTIEN	Tech. à la caméra	2003-09-02	2004-04-24
2703	GREGOIRE	JEAN-FRANCOIS	Tech. à la caméra	2004-05-14	2004-05-14
2712	GENDRON	MAXIME	Tech. à la caméra	2004-05-14	2005-05-20
2423	DRAINVILLE	PATRICK	Tech. à la caméra	2005-05-29	2005-11-05
100345	BRUNELLE	SYLVAIN	Tech. à la caméra intermédiaire	1978-11-06	1978-11-06
100272	TRUDEL	ANDRE	Tech. à la magnétoscopie	1976-08-30	1976-08-30
100296	JOLIN	GILLES	Tech. à la magnétoscopie	1985-03-04	1985-03-04
101566	BOUTET	MICHEL	Tech. à la magnétoscopie	1998-12-07	1998-12-07
4249	KEARNEY	JONATHAN	Tech. à la magnétoscopie	2007-09-12	2008-10-09
5366	LANGLOIS-LEGARE	FRANCOISE	Tech. à la magnétoscopie	2010-05-10	2010-05-10
6023	ROSS	SYLVAIN	Tech. à la magnétoscopie	2011-08-01	2011-10-23
100323	PARE	DAVE	Tech. à la perche	1980-01-16	1980-01-16
100424	DESROSIERS	MICHEL	Tech. à la perche	1980-09-22	1980-09-22

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
4830	RIOPEL	BENOIT	Tech. à la perche	2008-10-08	2010-05-24
6067	LISBONIS	CEDRIC	Tech. à la perche	2011-08-08	2012-03-24
100303	BEAUPRE	ANDRE	Tech. à la vidéo (CCU)	1974-06-03	1974-06-03
2702	FOREST	JEREMIE	Tech. à la vidéo (CCU)	2004-05-14	2005-03-20
4927	ALLARD	SÉBASTIEN	Tech. à la vidéo (CCU)	2008-12-08	2011-06-09
100279	BELANGER	CHRISTIAN	Tech. à la vidéo intermédiaire	1978-11-27	1978-11-27
100377	TREMBLAY	RODOLPHE	Tech. à la vidéographie	1983-11-21	1983-11-21
100475	COMTOIS	GEORGES	Tech. à la vidéographie	1985-11-22	1985-11-22
100498	CROTEAU	RICHARD	Tech. à la vidéographie	1987-06-22	1987-06-22
100379	CHABOT	JEAN	Tech. à la vidéographie	1987-08-12	1987-08-12
100422	PICARD	FRANCE	Tech. à la vidéographie	1987-11-19	1987-11-19
100473	POITRAS	CAROLINE	Tech. à la vidéographie	1989-03-30	1989-03-30
101511	BOSSE	YOLAND	Tech. à la vidéographie	1999-03-28	1999-03-28
100515	BOUCHARD	GERVAIS	Tech. à la vidéographie	1999-03-28	1999-03-28
1000	DAIGLE	DANIELLE	Tech. à la vidéographie	2003-05-07	2005-04-25
4497	BERTHIAUME	ALEXANDRE	Tech. à la vidéographie	2008-03-16	2008-04-27
100435	CINQ-MARS	JEAN-PIERRE	Tech. à l'aiguillage	1987-09-28	1987-09-28
100901	DUFRESNE	LYNE	Tech. à l'aiguillage	1995-02-15	1995-02-15
2761	BROCHU	STÉPHANIE	Tech. à l'aiguillage	2004-07-05	2004-07-18
100409	DIAMOND	PIERRE	Tech. à l'aiguillage intermédiaire	1980-11-24	1980-11-24
100368	LABBE	JEAN FRANCOIS	Tech. à l'audio	1985-11-06	1985-11-06
101150	LACOMBE	CLAUDE	Tech. à l'audio	1997-04-22	1998-11-30
101580	DESROCHES	ERIC	Tech. à l'audio	1998-12-07	1998-12-07
717	GIBEAU	CHRISTIAN	Tech. à l'audio	1999-11-08	2000-08-24
100458	TURCOTTE	CLAUDE	Tech. à l'audio intermédiaire	1989-10-10	1989-10-10
100309	LAPLANTE	YVES	Tech. à l'éclairage	1977-09-06	1977-09-06
101194	FERRON	RENE	Tech. à l'éclairage	1997-07-22	1999-09-06
100476	ARCHAMBAULT	YVES	Tech. à l'éclairage intermédiaire	1986-02-26	1986-02-26
4925	YONG	GILLES M.	Tech. aux installations	2009-01-12	2009-05-31
5644	CADIEUX	FRANCIS	Tech. aux installations	2011-02-14	2011-03-13
100437	RIOUX	BENOIT	Tech. aux installations intermédiaire	1988-03-30	1988-03-30
100398	LAVOIE	YVAN	Tech. aux transmissions	1980-06-16	1980-06-16
100466	BERNARD	JOCELYN	Tech. aux transmissions	1985-10-28	1985-10-28
100351	LESSARD	GUY	Tech. contrôle qualité	1980-05-05	1980-05-05
100408	MELANCON	PIERRE	Tech. contrôle qualité	1982-05-04	1981-05-04
100349	AUBRY	FRANCOIS	Tech. contrôle qualité	1985-03-25	1985-03-25
100229	JUTRAS	FRANCINE	Tech. en comptabilité	1973-10-15	1973-10-15
4445	PETRIN	CHRISTINE	Tech. en comptabilité	2008-01-31	2008-01-31
100393	MARTEL	GUY	Tech. en montage électronique	1986-03-05	1986-03-05
100372	LACHAPELLE	SYLVAIN	Tech. en montage électronique	1986-10-27	1986-10-27
100503	GAGNE	MARTIN	Tech. en montage électronique	1989-07-24	1989-07-24

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
101439	LAVIGNE	ERIC	Tech. en montage électronique	1998-07-10	2003-08-29
3343	LABELLE	VÉRONIQUE	Tech. en montage électronique	2005-07-07	2006-02-17
4922	PARENT	PIERRE	Tech. en reportage	2009-01-12	2009-01-12
5519	BRADLEY	JOHN	Tech. en reportage	2010-10-04	2010-10-04
100840	LUSSIER	SYLVAIN	Tech. entretien électrique	1994-01-13	1996-06-17
4200	SIMARD	STEPHANE	Tech. entretien électrique	2007-09-04	2007-09-04
5875	BRASSARD	CHRISTIAN	Tech. entretien électrique	2011-05-24	2011-05-24
100330	DUVAL	DANIEL	Tech. entretien électronique	1979-11-05	1979-11-05
100425	BOUTHILLIER	MARC	Tech. entretien électronique	1980-11-10	1980-11-10
100387	DUFAULT	MICHEL	Tech. entretien électronique	1984-10-01	1984-10-01
100484	BEAUDET	REJEAN	Tech. entretien électronique	1987-01-12	1987-01-12
100430	BOURASSA	DANIEL	Tech. entretien électronique	1987-11-16	1987-11-16
100363	DUBE	RICHARD	Tech. entretien électronique	1989-10-16	1989-10-16
100488	LALIBERTE	ANDRE	Tech. entretien électronique	1989-11-29	1989-11-29
100819	CARBONNEAU	JOFFRE	Tech. entretien électronique	1993-09-27	1993-09-27
100930	GRONDIN	FRANCOIS	Tech. entretien électronique	1995-06-26	1995-06-26
101783	BERGERON	VINCENT	Tech. entretien électronique	1999-02-22	1999-02-22
2726	BEAUCHAMP	ANDRÉ	Tech. entretien électronique	2003-06-07	2004-06-07
3093	LEVASSEUR	MARTIN	Tech. entretien électronique	2004-12-06	2004-12-06
4605	CHAREST	CHRISTIAN	Tech. entretien électronique	2008-05-26	2008-05-26
5488	LEMIEUX	ROBIN	Tech. entretien électronique	2010-09-07	2010-09-07
5619	ETHIER	BIANKA	Tech. entretien électronique	2011-01-31	2011-01-31
5655	BERUBE	MARIO	Tech. entretien électronique	2011-02-07	2011-02-07
1294	CHAGNON	FREDERIC	Tech. entretien électronique	2000-10-02	2018-02-06
4188	CHARTRAND	DENIS	Tech. informatique	2007-08-14	2007-08-14
4849	JACQUES	CHRISTIAN	Tech. informatique	2008-10-22	2008-10-22
6621	RIHANI	MOUNCIF	Tech. informatique	2012-10-16	2012-10-16
100421	BIBEAU	JEAN FRANCOIS	Tech. maintenance aux transmissions	1986-01-06	1986-01-06
100441	THERIAULT	DANY	Tech. maintenance aux transmissions	1986-11-10	1986-11-10
100417	PAQUETTE	ANDRE	Tech. maintenance aux transmissions	1987-09-16	1987-09-16
100151	BRODEUR	JULES	Tech. monteur-acquisition	1968-07-08	1968-07-08
100457	GRENIER	JEAN	Tech. monteur-acquisition	1985-09-25	1985-09-25
100446	LEBEL	ALAIN	Tech. monteur-acquisition	1986-04-07	1986-04-07
100922	PLAMONDON	FRANCOIS	Tech. monteur-acquisition	1995-05-05	2000-05-10
101164	ROCH	DENIS	Tech. monteur-acquisition	1997-05-03	2000-05-10
358	BOURCIER	KARINE	Tech. monteur-acquisition	1999-06-15	2001-07-23
1371	BENOIT	DAVID	Tech. monteur-acquisition	2000-12-23	2003-07-22
2428	GIMENEZ	MANUELLA	Tech. monteur-acquisition	2003-05-26	2004-10-14
2443	CLICHE	MARIE-PIER	Tech. monteur-acquisition	2004-05-17	2006-03-08
3324	GAGNON-WHEAR	ELIZABETH	Tech. monteur-acquisition	2005-06-18	2006-07-24
3629	ST-ARNAULT	MARC	Tech. monteur-acquisition	2006-03-14	2008-07-01

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)
MARS 2018**

Mat.	Nom	Prénom	Fonction employé	Embauche initiale*	Date ancienneté
101739	AMMAR	SAMY	Tech. monteur-acquisition	2001-11-08	2008-12-09
4865	MARTEL	JOLYANE	Tech. monteur-acquisition	2008-11-17	2011-01-21
5775	HUDON	VINCENT	Tech. monteur-acquisition	2011-03-31	2011-03-31
5722	FERLAND	SEBASTIEN	Tech. monteur-acquisition	2011-03-14	2011-05-20
6096	LABELLE	STEPHANE	Tech. monteur-acquisition	2011-08-29	2011-08-29
5340	BORDUAS	EMILIE	Tech. monteur-acquisition	2011-10-14	2012-04-09
100443	PERRON	DENIS	Tech. multifonctions	1985-11-04	1985-11-04
101266	SAUMURE	MARC	Tech. multifonctions	1997-09-08	1997-09-08
101424	COURCHESNE	ERIC	Tech. multifonctions	1998-06-15	1998-06-15
101492	PLOUFFE	NICOLAS	Tech. multifonctions	1998-09-14	1999-07-05
3310	COTE	MARC-ANDRE	Tech. multifonctions	2005-06-15	2005-06-15
3713	BUI	TRAN	Tech. multifonctions	2006-05-23	2007-09-15
4350	PROVENCHER	STEPHANIE	Tech. multifonctions	2009-02-05	2009-02-05
4208	CARUFEL	LAURIE	Tech. multifonctions	2008-03-10	2009-12-25
5059	GOULET	CATHERINE	Tech. multifonctions	2009-05-27	2010-04-05
5347	LEROUX	BENOIT	Tech. multifonctions	2010-04-06	2010-04-06
6047	PAYMENT	JEREMIE	Tech. multifonctions	2011-08-08	2011-08-08
6223	MARTIN	ANNE-AUDREY	Tech. multifonctions	2011-11-22	2012-03-28

LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AVEC PROBATION
En vigueur du 27/08/2018 au 13/01/2019

Mat.	Fonction	Nom	Prénom	Gr.C	Jours travaillés jusqu'au 06/08/2018
101645	Accessoiriste de plateau	MC CRORY	ALAIN		2256
2667	Accessoiriste de plateau	VACHON	LUC		1632
718	Accessoiriste de plateau	TURCOTTE	ALAIN		1140
2825	Accessoiriste de plateau	DESLAURIERS	ISABEL		1020
5008	Accessoiriste de plateau	DE LONGUE EPEE MARCIL	CYNTHIA		975
101707	Aide-technicien	CUIERRIER	YANNICK	C	3829
1246	Aide-technicien	FAUCHER	VINCENT	C	3007
3353	Aide-technicien	ROYER-GAGNON	GEORGES	C	2469
3535	Aide-technicien	CLAUDE	JONATHAN	C	2001
3864	Aide-technicien	GRENIER	SYLVAIN	C	1370
754	Aide-technicien	VILLENEUVE	PAUL		1126
4778	Aide-technicien	STEPHENSON	FRANCIS		892
3242	Aide-technicien	APOLLON	ALAIN		838
3944	Aide-technicien	GOHIER	ALEXANDRE		640
3239	Aide-technicien	BRETON	GAEL		627
4769	Aide-technicien	LEVESQUE	MARCO		440
6373	Aide-technicien	PAGE	ALEX		259
6372	Aide-technicien	CASTONGUAY	ALEXANDRE		146
6229	Aide-technicien	DUCASSE	ELAINE		134
9497	Analyste programmeur	HAMDI	MOHAMED		299
5055	Assistant à la production	ISABELLE	MYLENE		679
2471	Assistant à la réalisation	BRODEUR	LILLY-PIERRE	C	3153
1456	Assistant à la réalisation	THEORET	KARINE		2989
4633	Assistant à la réalisation	DELISLE	MARIE-JOSEE	C	2114
4075	Assistant à la réalisation	HALL	GENEVIEVE		1833
5943	Assistant à la réalisation	CHAMPAGNE	ISABELLE		991
9649	Assistant à la réalisation	BARIL	ARIANE		230
101746	Assistant costumier	BEDARD	SUZANNE	C	4059
1572	Assistant costumier	LONGPRE	SYLVIE		2922
3294	Assistant costumier	LANTHIER	RICHARD		1324
6415	Assistant costumier	RUEL	CLAUDIA		331
101690	Assistant costumier	NOEL	POLYNE		165
9476	Chargé de contenu web	ROBERGEAU	MARTINE		328
9798	Chargé de contenu web	GIRARD	MARIE-KIM		181
2753	Cinécaméraman	LE CAVORZIN	RANDOLPH	C	3117
5364	Cinécaméraman	LOGWIN	PIERRE		1544
5830	Cinécaméraman	GERVAIS	GABRIEL		1001
6840	Cinécaméraman	BLAIS	MARC-ANDRE		879
6150	Cinécaméraman	SCAGLIA	JÉROME ANGE MARC		807
9433	Cinécaméraman	DESCHENES GAGNON	ALEXIE		280
101540	Cinécaméraman	SAINT-JEAN	LUC		219

LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AVEC PROBATION
En vigueur du 27/08/2018 au 13/01/2019

Mat.	Fonction	Nom	Prénom	Gr.C	Jours travaillés jusqu'au 06/08/2018
9555	Cinécaméraman	PRENOVEAU	VINCENT		214
7870	Cinécaméraman	BLAIN	GUILLAUME		136
6265	Cinémathécaire	LAW	SHAUN	C	1412
101568	Cinémathécaire	SURPRENANT	JULIE		1019
101022	Coiffeur	BATES	DOMINIQUE		2024
1948	Coiffeur	CALVERT	LYNE		1759
4500	Coiffeur	GIRARD	REGIS		1484
4438	Coiffeur	ROBITAILLE	KARINE		899
101490	Coiffeur	LEVESQUE	LINE		774
5109	Coiffeur	HUDON	REMY		514
5448	Coiffeur	COUSINEAU	NANCIE		259
6450	Coiffeur	PEREIRA	DUARTE		93
6449	Coiffeur	MARSELLA	JULIE		90
473	Constructeur scénique	POITRAS	MICHEL	C	3515
6078	Infographiste	TOUCHETTE	MYRIAM	C	1736
6896	Infographiste	GAUTHIER	STEPHANE		1006
2581	Infographiste	SIMARD	ISABELLE		832
6293	Infographiste	LECLERC	KEVIN		331
3896	Lecteur de nouvelles météo (TVA)	ST-PHILIPPE	NADEGE		1172
486	Machiniste	RIVEST	ERIC		1579
100899	Machiniste	DESROSIERS	FRANCOIS		1215
4032	Machiniste	ROBERT	GUY		434
101525	Maquilleur	JASMIN	LOUISE	C	4170
1395	Maquilleur	VEILLETTE	SANDRA		3002
101641	Maquilleur	FERLATTE	ODILE		2652
1334	Maquilleur	MARTIN	NATHALIE		2631
2971	Maquilleur	SANTAROSSA	CORINNE		1305
1949	Maquilleur	GAREAU	BRIGITTE		910
2941	Maquilleur	LANIEL	CATHERINE		791
100948	Maquilleur	POULIN	ANNE		725
5244	Maquilleur	HUBERDEAU	ANDREE-ANNE		373
6420	Maquilleur	QUEVILLON	VALERIE		313
5434	Maquilleur	BRODEUR	ANNE-MARIE		301
6130	Maquilleur	BLANC	SANDRA		177
6422	Maquilleur	MONGRAIN	MYRANIE		100
3555	Opérateur à l'édition du matériel	CHABOT LECLERC	MAUDE	C	2675
5982	Opérateur à l'édition du matériel	PETIT	PHILIPPE	C	1545
5230	Opérateur diffusion	NADEAU-VALLEE	PATRICK	C	2257
6276	Opérateur diffusion	LADOUCEUR	VINCENT		1295
6363	Opérateur diffusion	AUBLET	LOUIS		1212
6365	Opérateur diffusion	BEAUMIER	JULIEN		1149

LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AVEC PROBATION
En vigueur du 27/08/2018 au 13/01/2019

Mat.	Fonction	Nom	Prénom	Gr.C	Jours travaillés jusqu'au 06/08/2018
6802	Opérateur diffusion	GARIEPY	ALEXANDRE		947
6272	Opérateur diffusion	DUROCHER	NATASHA		894
6760	Opérateur diffusion	GAUTHIER	ALEX		825
7124	Opérateur diffusion	LATOUR	ELISABETH		677
7113	Opérateur diffusion	LAMARCHE	MARIE-HELENE		549
1230	Opérateur diffusion	LETOURNEAU	MARTIN		370
9608	Opérateur diffusion	LESAGE	DANIEL		244
766	Peintre scénique	CANTIN	SYLVIE		1764
101027	Prép. à la vouête	ROBERT	JEAN-CLAUDE	C	3796
4531	Prép. à l'accueil	MARCOTTE	CHANTAL		981
4005	Prép. à l'accueil	ISOMONGOLI	MONGINGA MARIUS		584
6998	Prép. à l'accueil	BLACKBURN	FRANCINE		374
6349	Prép. à l'accueil	MARTINEAU	SERGE		357
7810	Prép. à l'accueil	BOURDON	ALEXANDRA		279
4847	Prép. au centre d'appareillage tech.	NARDINI	FRANÇOIS	C	1903
7168	Prép. au registre commercial	ROZON	VÉRONIQUE		627
3166	Prép. au sous-titrage	LAVERDURE	FRANCES		2647
655	Prép. au sous-titrage	LEPINE	JEAN-FRANCOIS	C	2139
6196	Prép. au sous-titrage	BONACORSI	VERONIQUE	C	1714
3970	Prép. au sous-titrage	DESROCHERS	JEAN-PHILIPPE		1641
4866	Prép. au sous-titrage	DECARIE-DAIGNEAULT	NAOMIE		1447
5009	Prép. au sous-titrage	BOIVIN	JEAN-PHILIPPE		1427
3472	Prép. au sous-titrage	CHARBONNEAU	CAROLINE		918
5398	Prép. au sous-titrage	GIGNAC	CATHERINE		875
4864	Prép. au sous-titrage	LABRECQUE	ARIANNE		848
4600	Prép. au sous-titrage	DECARIE-DAIGNEAULT	MARYSE		666
7187	Prép. au sous-titrage	BOSSE	EMILIE		591
7188	Prép. au sous-titrage	NERON	DOMINIQUE		545
6569	Prép. au sous-titrage	IAROV	CARINE		496
5406	Prép. au sous-titrage	LAUZON	DANIEL		495
8385	Prép. au sous-titrage	MICHAUD-GAGNON	MARCIE		348
9768	Prép. au sous-titrage	ARCHAMBAULT	GUILLAUME		145
9464	Prép. aux auto-promotions	CÔTÉ	ANNIE		301
7251	Prép. gestion du matériel de diffusion	BRAZEAU	MARC-ANDRÉ		648
6453	Prép. gestion matériel commercial	COTE	MAUDE		887
7034	Prép. mat. grille télévisuelle	TITTLLEY	ELISABETH		799
1375	Réalisateur	GIRARD	MÉLANIE*	C	1766
3714	Réalisateur	MARIN	STEPHANIE		726
8610	Réalisateur	TREMBLAY	PATRICK		534
9531	Réalisateur	THIBODEAU-DENEAULT	VANESSA		314
6401	Réalisateur	BELIVEAU	ETIENNE		302

LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AVEC PROBATION
En vigueur du 27/08/2018 au 13/01/2019

Mat.	Fonction	Nom	Prénom	Gr.C	Jours travaillés jusqu'au 06/08/2018
9853	Réalisateur	LECLERC	MELANIE		144
6501	Recherchiste (LCN)	FONSECA-BAETA	WILLIAMS	C	1423
5999	Recherchiste (TVA Sports)	CLOUTIER	LAURENT	C	1250
3254	Rédacteur (LCN)	LABELLE	NORMAND		2482
3523	Rédacteur (LCN)	BOUDREULT	FREDERIC	C	944
9357	Rédacteur LCN	HOULE	VALERIE		362
6001	Rédacteur web (LCN)	FORGUES	SERGE	C	1816
5849	Rédacteur web (LCN)	DAOUST	OLIVIER	C	1664
5998	Rédacteur web (LCN)	LEMAY	EVE	C	1629
5936	Rédacteur web (TVA SPORTS)	LARIVIERE	LOUIS-ANDRE	C	1623
6743	Rédacteur web(LCN)	LATOURE	ANDRE-SYLVAIN	C	1389
5360	Rédacteur web (LCN)	CLOUTIER	MARIE-PIER	C	1172
7309	Rédacteur web (TVA)	C-GUEVREMONT	FRANCOIS	C	527
8650	Rédacteur web (TVA Sports)	COTE LEDUC	ANTHONY		486
9456	Rédacteur web (TVA Sports)	CLOUTIER	NICOLAS		324
7281	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	DESAULNIERS	ANTHONY	C	788
8774	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	BOURQUE	JEAN-MICHEL	C	531
8675	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	GUILLEMETTE	RAPHAEL		509
9486	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	PAQUETTE	ALEXANDRE		351
5975	Reporter (TVA)	POULIN	MARIE-ANDREE	C	1808
6763	Reporter (TVA)	LAPLANTE	ELIZABETH	C	1198
6086	Reporter multifonctions (TVA Sports)	MAILLY-PRESSOIR	ANDY		492
2905	Tech. à la caméra	BOURDAGES	YVAN		2933
321	Tech. à la caméra	GINGUES	STEPHANE		2172
2563	Tech. à la caméra	LABONTE	ERIC		1940
3248	Tech. à la caméra	KINKEAD	MICHEL		1920
2774	Tech. à la caméra	DO	PATRICK		1508
101890	Tech. à la caméra	BOUGIE	MARTIN		1054
4756	Tech. à la caméra	MARCOUX	IAN		580
6018	Tech. à la caméra	GERMAIN	NORMAND		413
3135	Tech. à la caméra	GILBERT	SEBASTIEN		358
6116	Tech. à la caméra	ALBERT	KEVIN		302
4751	Tech. à la caméra	PERREULT	PAUL		260
6073	Tech. à la caméra	ROBERGE	GUY		208
6118	Tech. à la caméra	DUCHARME	ALEXANDRE		177
6548	Tech. à la caméra	CORTAL	ALEXIS		106
5913	Tech. à la magnétoscopie	LEBEL	JEAN-PATRICK	C	1723
6185	Tech. à la magnétoscopie	TRUDEL	MATHIEU	C	1442
6072	Tech. à la magnétoscopie	PREVOST	ANNE-MARIE*	C	1434
6842	Tech. à la magnétoscopie	VILLENEUVE	PIER-LUC		867
5358	Tech. à la magnétoscopie	CARRIER	PIERRE-OLIVIER		206

LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AVEC PROBATION
En vigueur du 27/08/2018 au 13/01/2019

Mat.	Fonction	Nom	Prénom	Gr.C	Jours travaillés jusqu'au 06/08/2018
7238	Tech. à la magnétoscopie	MONTPETIT-MOLNAR	JOEL		150
9806	Tech. à la magnétoscopie	SIROIS	ERIC		157
9805	Tech. à la magnétoscopie	PARENT-PAQUETTE	JEAN-FRANÇOIS		135
101658	Tech. à la perche	LORION	MICHEL	C	3229
3787	Tech. à la perche	OUELLET	DANY		2215
3940	Tech. à la perche	JOMPHE	MYLENE		1525
4316	Tech. à la perche	FLEURY	ANICK		1352
6132	Tech. à la perche	TREMBLAY	MATHIEU		139
7805	Tech. à la perche	BLANCHETTE	MAXIME		216
731	Tech. à la vidéo (CCU)	VIAU	MICHEL	C	1875
4927	Tech. à la vidéo (CCU)	ALLARD	SÉBASTIEN	C	1640
6022	Tech. à la vidéo (CCU)	TREMBLAY	JONATHAN	C	1545
6129	Tech. à la vidéo (CCU)	ANCTIL	MARJORIE		1155
7811	Tech. à la vidéo (CCU)	CLOUTIER	STEPHANE		117
5367	Tech. à la vidéo (CCU)	DUSSAULT	LUC		82
4689	Tech. à la vidéographie	BERGERON	CYNTHIA		902
6314	Tech. à la vidéographie	SCIASCIA	DOMENICO		416
4337	Tech. à l'aiguillage	BARIL-LALIBERTE	THIERRY		1385
5285	Tech. à l'aiguillage	GAGNON	DANICK		1072
7355	Tech. à l'aiguillage	SOUCY	CATHERINE		426
6205	Tech. à l'aiguillage	HOGG	STEPHANIE YI TAO		365
3340	Tech. à l'audio	VOGT	WILLIAM		1534
7369	Tech. à l'audio	GUIHO	PIERRICK		430
785	Tech. à l'éclairage	MASSE	EDDY		340
5835	Tech. à l'entretien électronique	MAHEU	JEAN-PHILIPPE	C	1794
9474	Tech. à l'entretien électronique	TESSIER	PAUL		345
7073	Tech. aux transmissions	BOUSQUET	GABRIEL		867
6732	Tech. aux transmissions	LAVOIE	BRUNO		250
7806	Tech. contrôle qualité	BRUNELLE	CATHERINE		787
9923	Tech. entretien électronique	BEAUVAIS	ALAIN		112
8872	Tech. informatique	WONG	MARIO	C	530
7176	Tech. Informatique	BILODEAU	JONATHAN		315
3738	Tech. monteur-acquisition	JODOIN	AMELIE	C	2738
820	Tech. monteur-acquisition	POIRE	MARIE-FRANCE		2422
5439	Tech. monteur-acquisition	SAUCIER	NICOLAS	C	1896
6147	Tech. monteur-acquisition	BOLOGNA	MARC-ANDRÉ	C	1708
4390	Tech. monteur-acquisition	RIENDEAU	FRANCIS		1594
6170	Tech. monteur-acquisition	GAGNÉ	JONATHAN		1445
6193	Tech. monteur-acquisition	GENDRON	NANCY	C	1429
6514	Tech. monteur-acquisition	LAFORCE	MAXIME	C	1196
6383	Tech. monteur-acquisition	MOYA	JULIEN		800

LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AVEC PROBATION
En vigueur du 27/08/2018 au 13/01/2019

Mat.	Fonction	Nom	Prénom	Gr.C	Jours travaillés jusqu'au 06/08/2018
7214	Tech. monteur-acquisition	PAINCHAUD	PIERRE-ANTOINE		795
8406	Tech. monteur-acquisition	FORTIN	CAMILLE		410
7211	Tech. monteur-acquisition	KOZMINSKI-MARTIN	ALEXANDRE		285
9569	Tech. monteur-acquisition	BOLDUC-CHARTRAND	PASCALE		230
3341	Tech. multifonctions	FRECHETTE	FRANCOIS	C	2675
5791	Tech. multifonctions	VIGNEAULT	AMILIE	C	1844
5819	Tech. multifonctions	BOUCHER	STEPHANIE	C	1841
4853	Tech. multifonctions	BERTRAND	PHILIPPE	C	1733
6081	Tech. multifonctions	CUSTEAU	MARTIN	C	1721
6160	Tech. multifonctions	ZOHIL	JESSICA	C	1707
6427	Tech. multifonctions	LAMARRE	GUILLAUME	C	1456
6418	Tech. multifonctions	SIMONEAU	MELODIE	C	1225
6536	Tech. multifonctions	VILLENEUVE	MYRIAM		1054
7099	Tech. multifonctions	BRASSARD	DAVID	C	901
7145	Tech. multifonctions	PARADIS	MARILYNE	C	793
6161	Tech. multifonctions	OUELLET	ANDRÉE ANNE		636
4981	Tech. multifonctions	LATENDRESSE	MARC		580

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES SANS PROBATION
SETEMBRE 2018**

MAT.	NOM	PRÉNOM	FONCTION	Jours trav. jusqu'au 23/09/2018
6119	GENEREUX	GUILLAUME	Aide-technicien	20
9907	MARTIN	PASCALE	Aide-technicien	3
7394	LAPORTE	CHRISTIAN	Annonceur maison	55
10050	ROUSSEAU	CINDY	Annonceur maison	5
7880	PEDNEAULT	NATHALIE	Assistant à la production	17
9512	FELIX	MÉLANIE	Assistant à la production	9
10165	LACASSE	MANON	Assistant à la production	4
10012	PREGENT	BENOIT	Assistant à la production	3
10004	DUGAS	AUDREY-ANNE	Assistant à la réalisation	48
8840	FORCIER	SYLVAIN	Assistant costumier	26
6798	BORRIS	VANESSA	Assistant costumier	22
8783	DELISLE	GUILLAUME	Assistant costumier	22
4811	LEVEILLE	EVE	Assistant costumier	20
9769	BINETTE	LAURENCE	Assistant costumier	1
9969	CARDINAL	SONIA	Chargé contenu Web	100
10137	BOUREL	MORGANE	Chargé de financement, prog. numérique	30
9793	DUQUETTE	VINCENT	Chef de pupitre (TVA Sports)	206
9791	CABANA	NOEMIE	Cinécaméraman	84
10029	POPOVICH	MATTHEW	Cinécaméraman	54
9913	ROUX	JESSICA	Cinécaméraman	2
8373	OUELLET	MELANIE	Coiffeur	73
8971	RICHER	SUZIE	Coiffeur	6
10168	FRANCHET	GUILLAUME	Coiffeur	1
10078	VINET	FANNY	Commis comptable	66
10180	TONG-KHOUNSOMBATH	VANA	Commis comptable	14
10135	BERTRAND	CHLOE	Conseiller expérience utilisateur	18
10148	LABERGE	CEDRINA	Designer web	11
4677	GAUVIN	CARL	Infographiste	13
1544	BLAIS	LISA-MARIE	Lecteur de nouvelles (LCN)	196
9298	MARTIN	ANDRÉE	Lecteur de nouvelles (LCN)	183
10000	ROBITAILLE	PASCALE	Lecteur de nouvelles météo (TVA)	21
8639	HEBERT-DUMONT	GENEVIEVE	Lecteur de nouvelles météo (TVA)	82
6761	BRASSARD	EMILIE	Lecteur de nouvelles météo (LCN)	195
7357	DUBÉ	ALEXANDRE	Lecteur rédacteur sportif (TVA)	250
8953	SINOTTE	CHARLES-ANTOINE	Lecteur rédacteur sportif (TVA Sports)	170
587	DUFRESNE	MARTIN	Machiniste	44
9795	GRIMARD	TONY	Machiniste	41

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES SANS PROBATION
SETEMBRE 2018**

MAT.	NOM	PRÉNOM	FONCTION	Jours trav. jusqu'au 23/09/2018
7089	VACHON	ALEX	Machiniste	37
9673	LACHARITE	STEPHANE	Machiniste	36
9773	TARDIF	DAMIEN	Machiniste	35
7179	CELLIE	XAVIER	Machiniste	26
2898	ROY	MARTIN	Machiniste	19
6875	CHARLAND	SYLVIE	Maquilleur	25
5390	RATELLE	MARIE-EVE	Opérateur à l'édition du matériel	16
9971	LATOUR	MARIE-FRANCE	Prép. à la grille télévisuelle	27
9440	TABARY	DANIEL	Prép. à l'accueil	45
8342	DUPUIS	ROXANNE	Prép. à l'accueil	23
10233	THERIAULT	SOLENE	Prép. à l'accueil	6
10221	BUSSIERES	MYRIAM	Prép. à l'accueil	5
10084	BAKER	MARIE-INGRID	Prép. à l'assignation	30
3563	JEAN-BÉDARD	CATHERINE	Prép. à l'assignation	10
6592	DANSEREAU	VIRGINIE	Prép. au sous-titrage	1
9934	BUSQUE	CATHY	Prép. aux auto-promotions	115
9460	CUSSON	ANTHONY	Prép. registre commercial	98
4971	GRENIER	RICHARD	Réalisateur	29
9723	FORTIER	STÉPHANE	Réalisateur	17
6094	GIRARD	PIERRE-ALEXANDRE	Réalisateur	14
3210	BRUNEAU	NATHALIE	Recherchiste (TVA)	201
5076	BEAUSOLEIL	PASCAL	Recherchiste (TVA)	89
6708	LAVIGNE	NATACHA	Rédacteur (LCN)	37
9991	TURCOTTE	MARC-ANTOINE	Rédacteur WEB (TVA Sports)	103
10048	MONTMINY	EMERIC	Rédacteur WEB (TVA Sports)	85
9481	LIMOGES	VANESSA	Rédacteur-monteur (TVA)	289
9394	FORCIER-MARTIN	CASSANDRE	Rédacteur-monteur (LCN)	246
9849	ST-ANDRE	ANDY	Rédacteur-monteur (TVA)	123
10036	MORMINA	MARIE-LISE	Rédacteur-monteur (LCN)	89
9599	PARENT-BELZILE	LOUIS GABRIEL	Rédacteur-monteur (LCN)	69
10157	MARTINEAU	ANTHONY	Rédacteur-monteur (TVA Sports)	29
9714	TRAVERSY	CHAREL	Reporter (TVA)	67
9687	PARADIS-DESFOSSÉS	MARIE-CLAUDE	Reporter (LCN)	39
9781	VALLÉE	EMILIE	Reporter (TVA)	3
9804	PREFONTAINE	ANNE	Reporter (TVA)	3
9847	MARCOUX	AMÉLIE	Reporter (TVA)	2
9867	HALLE	SHANNY	Reporter (TVA)	1

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES SANS PROBATION
SETEMBRE 2018**

MAT.	NOM	PRÉNOM	FONCTION	Jours trav. jusqu'au 23/09/2018
8667	EVERAERTS	LAURENT	Tech. à la caméra	85
7958	PRONOVOST	MARC	Tech. à la caméra	59
8721	SIROIS	JEAN-PHILIPPE	Tech. à la caméra	32
9703	BISSON	ALAIN	Tech. à la caméra	15
8964	BLAIN	VALERIE	Tech. à la magnétoscopie	52
7248	LEMIRE	BENOIT	Tech. à la magnétoscopie	40
6851	LEVEILLE	JEAN-FRANCOIS	Tech. à la magnétoscopie	39
9831	BARBIN	ARIANE	Tech. à la magnétoscopie	33
7367	BOUCHER	DENIS	Tech. à la magnétoscopie	30
8907	DICKNER	MYRIAM	Tech. à la perche	65
8741	LEMAY	CHARLES-ANTOINE	Tech. à la perche	55
10154	BEAUREGARD	BRUNO	Tech. à la perche	9
7180	HEROUX	JEAN-FRANCOIS	Tech. à la vidéo (CCU)	108
6004	TURCOTTE	RACHEL	Tech. à la vidéo (CCU)	80
9638	GROLEAU-DUSSAULT	JOEL	Tech. à la vidéo (CCU)	40
8952	BERTRAND	JEAN-CHARLES	Tech. à la vidéographie	24
8965	TREMBLAY	CARL	Tech. à la vidéographie	10
6065	COUTU	ALAIN	Tech. à la vidéographie	7
8974	RAINVILLE	GUILLAUME	Tech. à l'aiguillage	54
2811	BOULANGER	LEO	Tech. à l'aiguillage	39
5403	GREGOIRE	PIERRE	Tech. en montage électronique	50
9606	POULIN	MARLENE	Tech. en montage électronique	30
8940	RINNERT	RODOLPHE	Tech. en montage électronique	26
4079	PARENT	ERIC	Tech. en montage électronique	2
10149	GIROUX	GABRIEL	Tech. informatique	34
10066	PAQUETTE	ADRIANA	Tech. monteur-acquisition	56
10031	TREMBLAY	ALEXIS	Tech. multifonctions	73