



**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<sup>er</sup> janvier 2022  
au 31 décembre 2026

## 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.....	10
ARTICLE 5	PROTECTION D'EMPLOI ET TRAVAIL EN SOUS-TRAITANCE.....	12
ARTICLE 6	INFORMATION AU NOUVEL EMPLOYÉ .....	12
ARTICLE 7	DOCUMENTS TRANSMIS .....	13
ARTICLE 8	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT .....	13
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 10	RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....	18
ARTICLE 11	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 12	COMITÉ DE NÉGOCIATION .....	23
ARTICLE 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	23
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 .....	37
ARTICLE 18	REPOS ET CHEVAUCHEMENT.....	39
ARTICLE 19	REPAS.....	40
ARTICLE 20	PÉRIODE DE REPOS .....	41
ARTICLE 21	AFFICHAGE DE L'HORAIRE .....	41
ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	42
ARTICLE 23	PRIME DE DISPONIBILITÉ.....	47
ARTICLE 24	PRIME CHAUFFEUR.....	49
ARTICLE 25	DÉPLACEMENTS DE PLUS D'UN JOUR .....	49
ARTICLE 26	ABSENCE MALADIE .....	50
ARTICLE 27	CONGÉS FÉRIÉS.....	51
ARTICLE 28	CONGÉS SOCIAUX.....	53
ARTICLE 29	VACANCES.....	63
ARTICLE 30	POSTES VACANTS ET AFFICHAGE.....	66
ARTICLE 31	AFFECTATION TEMPORAIRE .....	71
ARTICLE 32	EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL .....	74
ARTICLE 33	EMPLOYÉ TEMPORAIRE.....	75
ARTICLE 34	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL .....	84
ARTICLE 35	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	86
ARTICLE 36	MISE À PIED ET RAPPEL .....	87
ARTICLE 37	MESURES DISCIPLINAIRES .....	91
ARTICLE 38	HARCÈLEMENT .....	93
ARTICLE 39	ACTIVITÉS PERSONNELLES.....	93
ARTICLE 40	SALAIRES .....	94
ARTICLE 41	ASSURANCES COLLECTIVES .....	96

ARTICLE 42	GÉNÉRALITÉS.....	97
ARTICLE 43	GRÈVE ET LOCK-OUT.....	99
ARTICLE 44	DURÉE DE LA CONVENTION ET NOUVELLE NÉGOCIATION.....	99
ANNEXE 1	CLAUSES S'APPLIQUANT UNIQUEMENT AUX RÉALISATEURS.....	101
ARTICLE 1	EXERCICE DE LA PROFESSION.....	102
ARTICLE 2	RÉALISATEUR-COORDONNATEUR.....	102
ARTICLE 3	AFFECTATION.....	103
ARTICLE 4	LE RÉALISATEUR ET LES SERVICES.....	105
ARTICLE 5	FRAIS DIVERS.....	105
ANNEXE 2	CLAUSES S'APPLIQUANT UNIQUEMENT AUX JOURNALISTES.....	106
ARTICLE 1	CLAUSES PROFESSIONNELLES.....	107
ARTICLE 2	CORRESPONDANT PARLEMENTAIRE.....	111
ARTICLE 3	COLLABORATION SPÉCIALE.....	112
ARTICLE 4	PRIMES / ÉMISSIONS SPÉCIALES.....	112
ARTICLE 5	FONCTIONS.....	113
ARTICLE 6	MOBILITÉ DU PERSONNEL TVA-NOUVELLES -TVA SPORTS.....	114
ARTICLE 7	POSTES VACANTS ET AFFICHAGE.....	114
ARTICLE 8	HORAIRE.....	114
ARTICLE 9	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DES JOURNALISTES.....	114
ARTICLE 10	LECTEUR : MISE À PIED.....	115
ANNEXE 3	CRÉANCES ET CONDITIONS DE VOYAGE.....	117
1.	L'UTILISATION DES VOITURES PARTICULIÈRES.....	118
2.	LES DÉPENSES DE TRANSPORT ET D'HÉBERGEMENT.....	118
3.	LES CRÉANCES DE TEMPS AU COURS DES VOYAGES.....	119
4.	ALLOCATIONS QUOTIDIENNES (PER DIEM).....	121
5.	FRAIS DE REPAS.....	121
6.	DÉMÉNAGEMENT.....	121
7.	TÉLÉTRAVAIL.....	122
ANNEXE 4	LETTRES D'ENTENTE	
1A	RECONDUCTION DES LETTRES D'ENTENTE.....	124
3	REMBOURSEMENT DU DÉDUCTIBLE DE L'ASSURANCE PERSONNELLE D'UN EMPLOYÉ VICTIME D'UN VOL LORSQU'EN MISSION EXTÉRIEURE.....	125
4	OTTAWA.....	126
6	DURÉE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL ATELIER SCÉNIQUE.....	127
8	JURIDICTION / ÉMISSION SPÉCIALE.....	128
26	RÉGIME DE RETRAITE.....	129
37	AJUSTEMENT D'ANCIENNETÉ / EMPLOYÉS TEMPORAIRES / MATERNITÉ..... (PARENTAL), RETRAIT PRÉVENTIF ET CSST.....	131
40A	ANNONCEUR MAISON.....	133
07-02A	ANNONCEUR MAISON.....	134

08-02	AFFECTATION À LA TRADUCTION SIMULTANÉE.....	135
08-03	NOMINATION POSTE D'INTER .....	138
09-02	RÈGLEMENT DU PARTAGE DES SURPLUS DU 31 DÉCEMBRE 2006 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE POUR LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE GROUPE TVA INC. VOLET PRESTATION DÉTERMINÉE.....	140
2010-02	RÉGIME DE RETRAITE .....	142
2010-05	NOTE DE NATURE DISCIPLINAIRE, AVIS DISCIPLINAIRE, LETTRE AU DOSSIER, AVIS ADMINISTRATIF, RÉPRIMANDE OU AUTRES .....	143
12-01	SALUT BONJOUR.....	145
2014-03	MODIFICATION AU RÉGIME DE RETRAITE À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2013 .....	146
2018-01	OFFRE DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE.....	150
-----	RÉVISION DES COUVERTURES DU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE GROUPE TVA INC.....	152
-----	TRANSFERT COTISATIONS ADDITIONNELLES .....	154
2023-01	UTILISATION DES CAMÉRAMAN-MONTEURS POUR LA COUVERTURE BROADCAST D'ÉVÈNEMENTS SPORTIFS .....	156
2023-03	HORAIRES DE TRAVAIL, CENTRE DE DIFFUSION .....	158
2023-04	ÉMISSION SALUT BONJOUR.....	160
2024-01	RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES .....	162
2024-02	MESURES D'ATTÉNUATION DES LICENCIEMENTS   UNITÉ 1 (MONTRÉAL) .....	164
2024-03	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET AUTRES LITIGES – 37 SEMAINES.....	169
2024-04	FINANCEMENT DE LA SEMAINE DE VACANCES SUPPLÉMENTAIRE .....	172
2024-05	RÉGIME DE RETRAITE .....	174
2024-06	TEMPORAIRE GROUPE C .....	175
2024-07	MÉDIATION DE GRIEF.....	176
2024-08	CONDITIONS APPLICABLES LORS D'UNE AFFECTATION VOLONTAIRE INTER- UNITÉ.....	177
ANNEXE 5 CLASSIFICATIONS ET GRILLES SALARIALES.....		178
ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2022 (2,8%).....		179
ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2023 (2.5%).....		180
ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2024 (2.8%).....		181
LISTE DES CLASSIFICATIONS DU SCFP 687 .....		182
ANNEXE 6 LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS .....		185
PERMANENTS ET TEMPORAIRES.....		185
LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.).....		186
LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AVEC PROBATION.....		188
LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES SANS PROBATION.....		190

## **ARTICLE 1 BUT ET APPLICATION DE LA CONVENTION**

- 1.01 Cette convention entre le Groupe TVA inc. (**Station de Montréal**) et le Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687, SCFP 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, SCFP.
- 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 à temps complet

Toute personne embauchée à titre d'employé permanent à temps complet et qui a complété sa période de probation.

2.07 Employé permanent à temps partiel

Toute personne embauchée à titre d'employé permanent à temps partiel qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'Employeur à l'affichage du poste qui ne dépasse pas vingt-huit (28h) pour les fonctions dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35h) par semaine et de trente-deux (32h) heures pour les fonctions dont la semaine normale de travail est de quarante (40h) par semaine et qui a complété sa période de probation.

2.08 Employé temporaire

Désigne un employé embauché pour le remplacement de toute absence prévue à la convention collective et pour combler des surcroûts de travail.

2.09 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.

2.10 Ancienneté d'employé temporaire

Ce terme désigne le nombre de jours travaillés par un employé temporaire.

- 2.11 Ancienneté
- Le terme « ancienneté » employé seul dans le texte désigne, selon le contexte, l'ancienneté des employés permanents ou des employés temporaires.
- 2.12 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.
- 2.13 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.
- 2.14 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.
- 2.15 Mise à pied
- Désigne l'interruption temporaire des services d'un employé permanent et son inscription sur une liste de rappel.
- 2.16 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.
- 2.17 Conjoint
- Désigne la personne avec qui l'employé réside depuis plus d'un (1) an et qu'il reconnaît publiquement comme son conjoint.
- 2.18 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.

2.19 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.

2.20 Tâche

Activité afférente à une fonction, en vue de s'acquitter d'une responsabilité.

2.21 Classification

Système de rémunération regroupant plusieurs classes.

2.22 Classe

Niveau de rémunération d'une fonction.

2.23 Échelle

Désigne l'ensemble des échelons d'une classe.

2.24 Échelon

Niveau de rémunération d'un employé dans la classe où se situe sa fonction.

2.25 Stand-by

Ce terme désigne les périodes d'attente prévues ou non prévues durant un quart de travail.

2.26 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.

2.27 Mesure disciplinaire

Une mesure disciplinaire est une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement.



- 2.28 Collaborateur  
Spécialiste reconnu qui est invité à s'exprimer à l'antenne pour son expertise d'un domaine particulier.
- 2.29 Chroniqueur  
Personne invitée pour exprimer à l'antenne une opinion sur un sujet de son choix.
- 2.30 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.
- 2.31 Pause  
Période d'arrêt de travail rémunérée.
- 2.32 Congé hebdomadaire  
Deux (2) jours consécutifs de congé par semaine de travail.
- 2.33 Breaking news  
Un événement important et inattendu qui nécessite une couverture journalistique particulière et rapide.
- 2.34 Repas  
Temps accordé à l'employé, pour lui permettre de prendre un repas.
- 2.35 Année de service  
Nombre d'année travaillée depuis la dernière date d'embauche au sein d'une des stations de Groupe TVA.
- 2.36 Sinistre  
Évènement accidentel ou criminel causant des dommages matériels, corporels ou des pertes financières.

### **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 L'Employeur s'engage à faire accomplir par les employés couverts par la convention collective, le travail lié à ses opérations de diffusion, de mise en ondes ainsi que celui lié aux émissions produites par Groupe TVA Inc et/ou par TVA Productions Inc. qui sont destinées à être diffusées sur les ondes du réseau de télévision TVA ou sur une de ses chaînes spécialisées.

Le paragraphe précédent exclut le travail effectué par les animateurs, chroniqueurs, analystes, commentateurs.

Les émissions produites par Groupe TVA Inc et/ou par TVA Productions Inc sont :

- Bulletins de nouvelles;
- Émissions d'affaires publiques;
- Salut Bonjour;
- Émission de sports.

4.03 Le syndicat reconnaît que le travail lié aux services corporatifs tels que les finances, les ressources humaines, le marketing, la promotion, les ventes, les communications, les technologies informatiques, les activités numériques et les sites web, l'ingénierie, l'entretien des immeubles, peut être accompli par des employés d'autres « propriétés, divisions et filiales de Groupe TVA inc. ou Québecor Média inc. ».

4.04

Nonobstant toutes dispositions contraires de la convention collective, l'Employeur se réserve le droit, pour ses bulletins de nouvelles et ses émissions d'affaires publiques et de sports, de :

- a) utiliser des employés des autres stations de Groupes TVA inc. et de ses stations affiliées ainsi que ceux des autres « propriétés, divisions et filiales de Québecor Média inc.» pour accomplir du travail qui est normalement exécuté par des employés de l'unité de négociation.
- b) recourir pour ses besoins et sans s'y limiter à tout texte, contenu, reportage, segment audio et/ou vidéo, photo, élément graphique ou tout autre travail réalisé par des employés des autres stations de Groupe TVA inc. et de ses stations affiliées ainsi que ceux des autres « propriétés, divisions et filiales de Québecor Média inc.».

Cependant, l'application du présent article ne peut avoir pour effet de causer directement la mise à pied d'un ou plusieurs employés permanents occupant une fonction de journaliste, de cinécaméraman, caméraman-monteur et de réalisateur.

4.05

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.

4.06 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 ou des employés permanents, l'Employeur s'engage à mettre fin 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. 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 de la clause 5.01, le terme « acquisition » signifie l'achat d'une production audiovisuelle effectuée par un tiers.

## **ARTICLE 6 INFORMATION AU NOUVEL EMPLOYÉ**

6.01 Dès son embauche, l'employé est informé, par écrit, de sa date de début d'emploi, de son statut, de sa classification et de son taux de salaire de la fonction dans laquelle il est embauché. Une copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.

L'employé pourra consulter la convention collective et le contenu de ses avantages sociaux sur une plateforme électronique déterminée par l'Employeur.

6.02 Un représentant du Syndicat après en avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, peut rencontrer le nouvel employé.

## **ARTICLE 7 DOCUMENTS TRANSMIS**

7.01 L'Employeur remet au Syndicat, une fois par mois, par lien électronique avec le versement des cotisations syndicales, une liste alphabétique distincte et à jour de tous les employés inclus dans l'unité de négociation. Cette liste comprend les renseignements suivants pour chacun des employés :

- a) Nom, prénom;
- b) Statut de l'employé;
- c) Date d'embauche;
- d) Classe et fonction;
- e) Salaire horaire;
- f) Adresse électronique;
- g) Date de départ, le cas échéant.

7.02 L'Employeur remet électroniquement et sur demande au Syndicat une copie de chacun des avis suivants :

- a) Confirmations d'embauche d'un nouvel employé permanents et temporaires;
- b) Avis de nomination;
- c) Congédiements, mises à pied et avis disciplinaires et administratifs;
- d) Autres avis prévus à la convention;
- e) Horaires de travail.

## **ARTICLE 8 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

8.01 Les parties ne pratiquent aucune discrimination envers toute personne en raison de 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 36.07 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 2.09, 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<sup>er</sup> mars de cette même année sur l'intranet de l'employeur 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<sup>er</sup> 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 :

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

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 un tableau d'affichage fermé à clé à l'usage exclusif du Syndicat afin qu'il 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. Seules les libérations syndicales utilisées pour les membres siégeant sur les comités paritaires formés en vertu de la convention collective sont au frais de l'Employeur.

- 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 vice-président Montréal 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 vice-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 soixante-quinze (75) jours par année, pour permettre la préparation des différents comités prévus à la présente convention collective à l'exception du comité de négociation 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.

De plus, l'Employeur accorde au président provincial SCFP 687 (ou à son remplaçant) une banque de temps de trente (30) jours sans perte de salaire par année civile pour la participation aux différents comités prévus dans toutes les conventions collectives du Syndicat SCFP 687 pourvu que ses libérations soient à l'extérieure de l'unité d'accréditation auquel il appartient. Cette banque de temps est non cumulable d'année en année. Les frais de déplacement (repas, hôtel km, etc...) sont à la charge du syndicat.

10.23 L'employeur permet l'utilisation des outils de l'employeur afin que le syndicat puisse tenir des rencontres virtuelles avec les employés. Cependant, telle rencontre doit se tenir à l'extérieur des heures de travail.

## **ARTICLE 11 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

11.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité sous le nom de comité de relations de travail.

11.02 Ledit comité est composé de représentants nommés par l'Employeur et de quatre (4) 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, griefs, 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 de relations de travail 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 quatre (4) employés, un permis d'absence sans perte de rémunération pour leur permettre de participer au comité de relations de travail.
  - 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 six (6) 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 de relations de travail peut se tenir dans des délais plus courts compte tenu de l'urgence de la situation.
  - d) À l'issue de chacune des rencontres, les parties établissent un compte rendu de rencontre reflétant les décisions prises et les suivis de chacune des parties.

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 cinq (5) employés, incluant le président provincial, mandatés par le Syndicat pour fins de la négociation d'une nouvelle convention collective.

Le permis d'absence sans salaire régulier, est accordé lors des séances conjointes de négociation et celles accordées 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 deux (2) 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 dispose d'une banque de quarante-huit (48) 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 deux (2) 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;
- e) Toutes les heures effectuées par les membres du comité et qui sont nécessaires à la réalisation de son mandat sont accomplies sans perte de rémunération en autant que celles-ci aient été préalablement approuvées par l'Employeur.

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, remplacé, 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 conjoint d'évaluation :

14.02

- a) Les parties font connaître les noms des membres du comité d'évaluation. La représentation de chacune des parties est de deux (2) membres. Le permis d'absence des deux (2) membres du syndicat est fait sans perte de salaire régulier. Chaque partie peut à ses frais s'adjoindre des personnes qu'il juge à propos.
- 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

14.03

- 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 une (1) copie au comité d'évaluation.
- 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 comité conjoint.
- c) Dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'application des dispositions prévues en 14.03 a) ou 14.03 b), l'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'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) Au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la troisième (3<sup>e</sup>) rencontre sur une fonction, les parties doivent transmettre leur position finale quant à l'évaluation de ladite fonction.

- 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 :

- Nathalie Massicotte
- Amal Garzouzi

- 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.

14.04

- 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

- 14.05
  - 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 #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.

**15.02 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 36, 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 36 (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<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> qui est alors rémunérée à temps double.
9. Les journées maladies cumulées demeurent telles quelles. Cependant, l'employé cumule ses journées par mois au prorata du nombre de journées travaillées par semaine.
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 long terme (plus de 17 semaines), 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.

### **Procédure**

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

13. 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.

14. 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.

15. 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).

16. 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<sup>e</sup> et le 12<sup>e</sup> 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 16 et 17 pour ce faire.

17. 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 13 à 17 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.

- 18. 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.
- 19. 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.

20. Si un employé dont la demande est refusée se sent lésé, il pourra recourir à la procédure de grief. La procédure 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. 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**

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 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler tous les griefs dans le plus bref délai possible.
- 16.07 Avant le dépôt d'un grief, le syndicat et l'employeur s'engagent à se rencontrer afin de discuter ensemble du litige. S'il n'y a pas d'entente entre les parties dans les trente (30) jours de cette rencontre, un grief est déposé au gestionnaire immédiat.
- 16.08 Le supérieur immédiat communique la réponse de l'Employeur, par écrit, à l'employé concerné et au Syndicat, dans les sept (7) jours de la soumission du grief.
- 16.09 Lorsque naît un grief collectif, c'est-à-dire un grief de même nature visant plus d'un employé, la procédure prévue aux articles 16.07 et suivants s'applique.
- 16.10 Si la réponse prévue au paragraphe 16.08 ou la réponse à tout autre grief n'est pas satisfaisante ou n'est pas donnée dans les délais, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours suivants la rencontre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre d'en nommer un.
- 16.11 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la convention, ni y ajouter quoique ce soit.
- 16.12 L'arbitre saisi d'un grief contestant une mesure disciplinaire ou une mesure administrative peut :
- a) Rétablir l'employé concerné dans tous ses droits avec pleine compensation ;
  - b) Maintenir la mesure disciplinaire ou administrative ;
  - c) Rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances ;
  - d) Ordonner à l'Employeur de payer l'intérêt au taux courant sur toute somme que l'Employeur doit rembourser à l'employé à compter de la date où chaque versement aurait dû être fait.

- 16.13 Chacune des parties défraient à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre. Dans le cas d'une remise d'une audience, la partie qui en fait la demande assume la totalité des frais.
- 16.14 Une erreur technique dans la formulation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de celui-ci et peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré.
- 16.15 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.
- 16.16 L'Employeur et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité aux griefs de congédiement, suspension ou avis disciplinaire, ou toute autre mesure administrative équivalente.
- 16.17 Rien dans le présent article n'a 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.
- 16.18 La sentence arbitrale doit être rendue dans les soixante (60) jours de la dernière séance d'audition. La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les employés concernés. Cette décision doit être exécutée dans les délais indiqués dans la décision de l'arbitre. Advenant que la décision de l'arbitre soit rendue en dehors des délais fixés par le présent paragraphe, les parties se conforment à la décision.
- 16.19 Un employé qui dépose un grief ne doit de ce seul fait être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet.
- 16.20 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.

## **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 en télétravail, 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) 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.
  - c) 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.
  - d) 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.
  - e) Tout travail accompli pendant ces périodes, donne lieu à un supplément égal à la moitié du taux horaire de base.

## 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<sup>e</sup>) heure et avant la sixième (6<sup>e</sup>) heure travaillée.
- a) Lorsque la période de repas ne peut être prise dans le délai prévu, ladite période de repas est payée à l'employé à son taux de base majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).
  - 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 et cameraman-monteur, 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) et avant la sixième (6<sup>e</sup>) heure qui suit la fin du premier repas.
  - b) À compter du droit au deuxième (2<sup>e</sup>) 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<sup>ère</sup>) moitié et de la seconde (2<sup>e</sup>) moitié de son quart de travail.

Cependant, l'employé doit collaborer afin de ne pas affecter 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<sup>e</sup>) repas.

Lorsque la période de repos ne peut être prise dans le délai prévu, elle est payée à l'employé, après l'approbation de son gestionnaire, à son taux de base majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).

## **ARTICLE 21 AFFICHAGE DE L'HORAIRE**

21.01 a) Dans le cas des employés ayant un horaire variable, l'horaire est disponible électroniquement, le plus tôt possible mais au plus tard à midi, le mercredi, de la semaine qui précède la période de onze (11) jours précédant le début de l'horaire de travail visée et ce en concordance avec les deux (2) semaines de paie.

Lorsqu'un horaire est 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'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.

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.

## **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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> journée

Si l'employé consent à travailler une deuxième (2<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup> journée

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

#### Surtemps lors de la 7<sup>e</sup> journée

Les heures travaillées en excédent de la journée régulière de travail de l'employé lors de sa deuxième (2<sup>e</sup>) journée de congé hebdomadaire (7<sup>e</sup> 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, 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<sup>e</sup>) journée de travail par ordre d'ancienneté générale dans la fonction.
- b) Après avoir épuisé toutes les possibilités de sixième (6<sup>e</sup>) journée autant par des titulaires de la fonction que par des employés jugés aptes à faire le travail nécessaire, on accorde les septièmes (7<sup>e</sup>) journées selon les mêmes principes.
- c) Les employés peuvent refuser d'exécuter du travail en sixième (6<sup>e</sup>) ou septième (7<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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'utilise 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.

### Départ hâtif

- 22.16 Les employés du secteur production, affectés en studio, 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 l'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 ou par texto.

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 ou par texto.

Il est laissé cinq (5) minutes à l'employé pour répondre. Si l'employé ne répond 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 contactés, l'heure de l'appel ou d'envoi du texto, 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.

Si un employé ne désire pas être contacté par texto, il doit en aviser son supérieur et le service des affectations.

## **ARTICLE 23 PRIME DE DISPONIBILITÉ**

- 23.01 À moins d'entente avec le Syndicat, les clauses de mise en disponibilité s'appliquent uniquement aux mécaniciens de bâtiments 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 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.

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) Un minimum d'une (1) heure à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base lorsque l'employé n'a pas à se déplacer pour effectuer une intervention. Lorsque l'employé reçoit un appel, celui-ci pourra effectuer d'autres interventions à l'intérieur d'une période rémunérée.



- b) Lorsque l'employé doit se déplacer afin d'effectuer son intervention, les dispositions prévues de rappel au travail (22.15) et de temps supplémentaire (22.03) s'appliquent.

#### Intervention à distance

23.09 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 »).

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 et des caméramen-monteurs.

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 et autres frais de voyage sont remboursés par le biais d'un compte de dépenses sur la paie de l'employé.

**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 Un employé régulier accumule, un jour de congé de maladie par mois de service, jusqu'à concurrence de trente (30) jours.

- 26.03 Un (1) mois de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé au moins une journée. Les jours de vacances sont considérés comme des jours travaillés.

Au retour de sa maladie prolongée, l'employé qui a épuisé ses congés de maladie peut, sur autorisation de l'Employeur, s'absenter de son travail sans perte de salaire pour la durée nécessaire à des examens ou traitements médicaux.

Dans cette éventualité, l'Employeur peut exiger un certificat médical du médecin traitant.

- 26.04 Dans le cas d'abus apparent ou dans le cas d'absence pour maladie excédant cinq jours (5) consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

- 26.05 Tout employé désirant bénéficier d'un congé de maladie n'a droit de recevoir son plein salaire que pendant la période correspondant au nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit, au moment de son absence.

- 26.06 L'Employeur, à sa discrétion et à ses frais, peut faire examiner, par un médecin de son choix, un employé en congé de maladie.

- 26.07 Un employé malade est tenu d'aviser l'Employeur le plus tôt possible, quelle que soit la durée de sa maladie.

- 26.08 Le nombre de jours de congé de maladie accumulés au crédit d'un employé à la date de la signature de la convention n'est pas diminué par l'Employeur.
- 26.09 L'employé en absence maladie peut utiliser ses jours de congé de maladie accumulés jusqu'au dernier jour ouvrable de la dix-septième (17e) semaine d'invalidité. Par la suite, l'employé utilise les bénéfices prévus au plan d'assurance collective. À la fin de la période de carence prévue au régime d'assurance collective, l'employé peut puiser à même sa banque de jours de congé de maladie pour compenser entre le montant versé par la compagnie d'assurance et le salaire qui lui aurait été versé s'il avait travaillé, ceci jusqu'à épuisement des crédits d'absence maladie qu'il a accumulés.
- 26.10 Prestation d'invalidité de courte de durée
- L'employé absent pour cause de maladie reçoit de l'assureur collectif, une prestation d'invalidité de courte durée non-imposable selon les modalités prévues au régime d'assurances collectives pour chaque journée d'absence à compter de la fin de la période de carence d'une durée de cinq (5) jours consécutifs.
- La prestation d'invalidité est versée jusqu'à ce que l'employé puisse bénéficier de la période d'invalidité de longue durée selon les modalités prévues au régime d'assurances collectives.
- 26.11 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.
- 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.

## **ARTICLE 27 CONGÉS FÉRIÉS**

27.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés et payés:

- Jour de l'An (2);
- Lundi de Pâques (en remplacement du vendredi saint);
- Fête des Patriotes;
- Fête Nationale;
- Fête du Canada;

- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Noël (2);
- Congé associé à la période des fêtes (1) (en remplacement du jour du souvenir).
- Deux (2) journées de congé mobile au cours de l'année à être pris à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat dont une de ces journées est en remplacement de la journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

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'eut 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 solde 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.

Si d'autres congés sont prévus au Code canadien du travail mais non prévus à la convention collective, ces dispositions l'emportent sur le présent article.

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) L'employé a droit à trois (3) congés payés afin de s'acquitter d'obligations en matière de santé d'un membre de sa famille, à l'éducation d'un membre de sa famille âgé de moins de 18 ans ou pour gérer toute situation urgente qui le concerne ou qui concerne un membre de sa famille.

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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) semaine précédant l'accouchement et la dix-huitième (18<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 court et 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<sup>e</sup>) 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 court et long terme;
- assurance-santé;
- régime supplémentaire de rentes de retraite.

### Congé sans solde

- 28.23
- a) L'employé qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans solde, doit faire une demande écrite à son gestionnaire. Ce congé sans solde 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 solde, avant de pouvoir faire une demande et prendre un congé sans solde 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 solde.

28.24 L'employé en congé sans solde 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 solde 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.

### **Frais d'administration**

L'employeur défraie les coûts engendrés par l'administration générale du régime, incluant l'administration des placements.

Les frais individuels d'administration ainsi que les frais de remboursement de capital sont à la charge de l'employé. L'employé devra être informé au préalable des frais encourus.

### **Rémunération**

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

<b>Congé à traitement différé</b>					
<b>Durée du congé</b>	<b>Durée de participation</b>				
	<b>2 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>5 ans</b>	<b>6 ans</b>
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<sup>er</sup>) 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 :

<b>Ancienneté générale</b>	<b>Durée</b>	<b>Paiement au 1<sup>er</sup> mai</b>
Moins de trois (3) ans	Un (1) jour ouvrable par mois d'emploi (maximum dix (10) jours ouvrables)	4% des gains bruts du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril
Trois (3) ans et moins de six (6) ans	Quinze (15) jours ouvrables	6% des gains bruts du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril
Six (6) ans et moins de dix-huit (18) ans	Vingt (20) jours ouvrables	8% des gains bruts du 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> mai au 30 avril
Vingt-cinq (25) ans	Vingt-six (26) jours ouvrables	10,4% des gains bruts du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril

Vingt-six (26) ans	Vingt-sept (27) jours ouvrables	10,8% des gains bruts du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril
Vingt-sept (27) ans	Vingt-huit (28) jours ouvrables	11,2% des gains bruts du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril
Vingt-huit (28) ans	Vingt-neuf (29) jours ouvrables	11,6% des gains bruts du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril
Vingt-neuf (29) ans	Trente (30) jours ouvrables	12% des gains bruts du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril

29.03

En ce qui touche la rémunération de vacances, l'employé permanent et/ou l'employé temporaire, reçoit le taux de salaire équivalent au pourcentage de ses gains bruts. 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 solde 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 absents plus de douze (12) mois consécutifs pour un motif autre qu'un accident ou maladie professionnelle et congé de maternité cessent de cumuler des 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<sup>er</sup> mars, 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 1<sup>er</sup> avril 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 1<sup>er</sup> avril 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mars;
  - 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 son gestionnaire.

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 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 sa plateforme

de recrutement en ligne, un bulletin d'offre d'emploi et ce, pour une période de dix (10) jours de calendrier.

Avant de combler un poste vacant dans une fonction dans laquelle il y a des employés permanents sur la liste de rappel en mise à pied, l'employeur attribue le poste au salarié le plus ancien.

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.
- 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.
- 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 principale 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 toute entrevue et/ou test(s) apparaissant au bulletin d'offre d'emploi.

30.06 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<sup>e</sup>) journée suivant la fin de la période d'affichage.

30.07 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<sup>e</sup>) 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.

30.08 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.

30.09 Transfert

Dans le cas de transfert, l'employé conserve son même salaire.

30.10 Rétrogradation

Tout employé rétrogradé reçoit, dès son entrée en fonction, le taux de salaire horaire immédiatement inférieur au sien dans sa nouvelle classification.

30.11 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.

30.12 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<sup>er</sup>) 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) Deux (2) fois par année, pendant une période de quinze (15) jours, soit du 1<sup>er</sup> au 15 février, du 1<sup>er</sup> au 15 août, 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 trente (30) jours travaillés dans la fonction excluant la formation théorique et pratique 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 trente (30) jours travaillés dans la fonction.

Le registre entre en vigueur le lundi de la première période de paie suivant la fin de la période d'inscription prévue à 31.08 a).

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, réalisateur) 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 régulière et continue, au cours d'une même année 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) L'employé est inscrit minimalement pour la durée du registre et peut y renoncer qu'aux dates d'inscription prévues au paragraphe a).

Cependant, l'employé inscrit sur le registre des emplois de préposé au registre de diffusion, réalisateur, opérateur diffusion et technicien multifonctions doivent y demeurer inscrit pour une période minimale de deux (2) registres.

- 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.

#### **Réaliseurs**

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 EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL**

32.01 Les parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'Employeur peut embaucher des employés permanents à temps partiel tel que défini à la clause 2.07 de la convention collective.

L'utilisation d'employés permanents à temps partiel ne doit pas avoir pour effet d'empêcher ou retarder la création d'un poste permanent à temps plein.

Les employés permanents à temps partiel sont couverts par la convention collective et jouissent de tous les avantages prévus à la convention, au prorata des jours travaillés.

32.03 L'employé permanent à temps partiel pourra compléter sa journée normale et sa semaine normale de travail en étant rémunéré à taux régulier, ceci en autant qu'il bénéficie de deux (2) jours de congé, consécutifs si possible, sur un cycle de sept (7) jours. Advenant que l'employeur doive faire travailler un employé à temps partiel une sixième (6e) et une septième (7e) journée, les dispositions du temps supplémentaire s'appliquent.

32.04 Les heures de travail sont d'abord attribuées par ordre d'ancienneté et par fonction parmi les employés permanents à temps partiel avant qu'elles soient attribuées aux employés temporaires.

32.05 L'employeur s'engage à favoriser les horaires de journées complètes pour des employés permanents à temps partiel.

- 32.06 L'employé permanent à temps partiel doit être disponible en tout temps selon les journées prévues à l'affichage de l'horaire. L'employeur peut demander à un permanent temps partiel de travailler des journées additionnelles, jusqu'à un horaire de trente-cinq (35h) ou quarante (40) heures par semaine, si l'employé est disponible.
- 32.07 Le passage d'un échelon à un autre de l'échelle de salaire est calculé en fonction des jours travaillés selon les mêmes critères établis pour les employés temporaire à l'article 33.12.
- 32.08 L'employé régulier à temps partiel qui complète sa journée ou sa semaine de travail dans une autre fonction que la sienne sera rémunéré selon le taux de la classe de cette fonction selon le nombre d'heures effectuées. Cependant, l'employé temps partiel doit posséder les exigences normales pour exercer l'affectation à combler.

### **ARTICLE 33 EMPLOYÉ TEMPORAIRE**

- 33.01 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.
- 33.02 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 33.03;
  - c) pour le remplacement dû à la formation.
- 33.03 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<sup>er</sup> 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 quarante-six (46) 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 à temps complet dans une fonction est affiché si le résultat du calcul est supérieur à 1610 heures ou 1840 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<sup>er</sup> 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 temps complet à afficher. Au terme de cette première étape, l'Employeur amorce le processus de dotation requis pour les postes permanents à temps complet 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 permanents à temps complet sur lesquels il y a mécontentement.

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 débuter au plus tard le 15 avril et être complété dans les soixante (60) jours qui suivent.

Pour toutes les mécontentements non réglés 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) mécontentement, 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 débuter et être complété dans les soixante (60) jours qui suivent.

Les parties conviennent de réserver annuellement auprès de Me André G. Lavoie 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<sup>e</sup>) et septième (7<sup>e</sup>) 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.

33.04

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.

Le rappel d'un employé temporaire se fait pour une période minimale de cinq heures (5h) pour les fonctions dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35h) par semaine et de six (6h) heures pour les fonctions dont la semaine normale de travail est de quarante (40h) par semaine.

L'employé temporaire 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.

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 seront inscrites à l'horaires.

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 sa disponibilité, de son expérience et de sa compétence dans la matière à traiter.

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

33.06 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 et de réalisateur 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.

33.07 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<sup>e</sup> et le 21<sup>e</sup> 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.

33.08 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.

33.09 Après l'affichage de l'horaire, 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 vocal ou texto.

Si l'employé temporaire ne peut être joint dans les cinq (5) minutes de la première communication, 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 contactés, l'heure de l'appel ou de l'envoi du texto, 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.

Si un employé ne désire pas être contacté par texto, il doit en aviser son supérieur et le service des affectations.

33.10 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.

33.11 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

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

### **Droits et bénéfices**

33.13 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

- Affichage de l'horaire (21.02);
- Jours fériés;
- Affectation temporaire et ancienneté d'employé permanent;
- Absence-maladie;
- Avantages sociaux;
- Congés sociaux : à l'exception des dispositions suivantes qui s'appliquent : décès (28.01) et paternité (28.21), selon les lois applicables.
- Vacances annuelles;
- Changements technologiques;
- Durée du travail (17.01, 17.02, 17.03, 17.05, 17.06, 17.09);
- 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).

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).
- ii) Le quantum de vacances prévu au Code canadien du travail s'applique et est versé sous forme de pourcentage des gains bruts totaux sur chaque paie (4% après 1 an, 6% après 5 ans et 8% après 10 ans).

#### Disponibilité pour le travail

L'employé temporaire 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. Cependant, il doit être disponible minimalement une fin de semaine sur deux (2), s'il occupe une fonction dont les horaires sont variables du lundi au dimanche.

L'employé temporaire 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) manquement, l'employé temporaire perd alors son droit d'être inscrit sur la liste d'ancienneté et son emploi.

33.14

#### **Congés personnels**

Tout employé a droit à cinq (5) jours de congés personnels dont trois (3) congés payés afin de s'acquitter d'obligations en matière de santé d'un membre de sa famille, à l'éducation d'un membre de sa famille âgé de moins de 18 ans ou pour gérer toute situation urgente qui le concerne ou qui concerne un membre de sa famille.

33.15

### **Congé maladie**

Tout employé a droit à des congés de maladie payés lorsqu'il ne peut se présenter au travail selon son horaire établi. Ces congés s'accumulent de la façon suivante :

Trois (3) jours de congés après avoir complété une période de trente (30) jours au service de l'employeur;

Par la suite, un (1) jour de congé par mois complété au service de l'employeur jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année;

Les congés non-utilisés au 31 décembre seront reportés au début de la nouvelle année jusqu'à un maximum de dix (10) jours et seront comptabilisés dans le maximum de dix (10) jours auxquels l'employé peut accumuler au cours de l'année.

## **ARTICLE 34**

### **FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

34.01

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

#### Formation

34.02

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.

34.03

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<sup>e</sup> ou 7<sup>e</sup> journée), mais est versé en banque de temps non monnayable.

34.04

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.

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

#### Perfectionnement

34.06 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.

34.07 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.

34.08 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.

34.09 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.

34.10 a) Les parties peuvent dans le cadre du comité de relations de travail 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.

## **ARTICLE 35 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

35.01 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.

35.02 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.

35.03 L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat, dans le cadre du comité de relations de travail, 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.

35.04 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.

35.05 Si un employé touché ne peut s'adapter auxdits changements dans les trente jours suivant la fin du programme prévu à la clause 35.04, il peut alors exercer son droit de déplacement tel que prévu à l'article 36 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.

35.06 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 trois (3) semaines de salaire pour chaque année de service complétée avec un maximum de vingt-six (26) semaines de salaire.

## **ARTICLE 36 MISE À PIED ET RAPPEL**

36.01 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.

36.02

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 deux (2) mois à l'ensemble des employés de l'unité. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

L'employeur 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.
- 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.

36.03

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.

36.04

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.



- 36.05
- 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 36.03.
  - 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.

- 36.06
- Le rappel d'un employé mis à pied s'effectue en transmettant un avis écrit à sa dernière adresse courriel connue par le Service des ressources humaines. L'employeur tente également de rejoindre l'employé par téléphone.

Une copie de l'avis est transmise simultanément au Syndicat.

- 36.07
- 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.

36.08

- 1) a) L'employé mis à pied a droit à une indemnité de départ équivalente à trois (3) 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'eût 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.
- 8) Au moment de la mise à pied, l'employé permanent peut à son choix demander de recevoir la totalité de l'indemnité en un seul versement. Il sera réputé comme ayant perdu son ancienneté et son emploi.

## **ARTICLE 37**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

#### **37.01**

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.

Pour les employés en télétravail, l'employeur privilégiera, lorsque possible les remises de mesures disciplinaires de façon virtuelle. À cet

égard, les autres articles de la convention collective s'appliquent, notamment les clauses touchant la représentation syndicale.

- 37.02 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.
- 37.03 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.
- 37.04 Tout employé ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative peut formuler un grief.
- 37.05
- 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.
- 37.06 Toute mesure disciplinaire ou administrative annulée par l'Employeur ou un arbitre, ne peut être invoquée contre l'employé et est retirée du dossier.
- 37.07 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<sup>e</sup>) mois de l'imposition de la mesure disciplinaire.

## **ARTICLE 38 HARCÈLEMENT**

38.01 Le harcèlement et la violence se définissent comme étant « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. »

38.02 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.

38.03 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 39 ACTIVITÉS PERSONNELLES**

39.01 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.

- 39.02 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.
- 39.03 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.
- 39.04 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.
- 39.05 L'employé qui obtient un congé prévu au présent article ne subit aucune perte de droits ni de privilèges de ce seul fait.
- 39.06 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 solde.

## **ARTICLE 40 SALAIRES**

- 40.01 a) Augmentation d'échelles salariales
- 1<sup>er</sup> janvier 2022 : Les échelles salariales sont augmentées de 2,8%.
  - 1<sup>er</sup> janvier 2023 : Les échelles salariales sont augmentées de 2,5%.
  - 1<sup>er</sup> janvier 2024 : Les échelles salariales sont augmentées de 2,8%.
  - 1<sup>er</sup> janvier 2025 : IPC Canada (des douze (12) derniers mois), minimum 1%, maximum 3%.
  - 1<sup>er</sup> janvier 2026 : 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, et ceux dont le poste a été aboli suite aux annonces du 2 novembre 2023, la rétroactivité salariale due depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

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.

- 40.02 Les employés sont payés selon les taux prévus en annexe.
- 40.03 Les employés sont regroupés dans des classifications apparaissant en annexe.
- 40.04 Le passage d'un échelon à un autre est automatique et survient le 1<sup>er</sup> lundi de septembre sauf si l'employé a été embauché entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 août.
- 40.05 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 rend disponible sur sa plateforme en ligne un avis de dépôt contenant toutes les informations requises.
- 40.06 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.
- 40.07 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.
- 40.08 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.
- 40.09 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.

40.10 Les nouveaux employés reçoivent leur première paie au cycle de paie suivant leur entrée en fonction.

#### **ARTICLE 41 ASSURANCES COLLECTIVES**

41.01 L'Employeur s'engage à maintenir les bénéficiaires des régimes d'assurance-groupe actuellement en vigueur sous réserve de la lettre d'entente 2024-01. 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.

41.02 Le comité de relations de travail discute au besoin des questions relatives aux régimes d'assurances collectives. Sur demande, l'Employeur doit transmettre au syndicat, tous les documents nécessaires à l'étude de ces questions. Une réunion 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.

- 41.03 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 42 GÉNÉRALITÉS**

### Inscription au générique d'une émission

- 42.01 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 ou TVA Sports pour les artisans qui ont contribué aux bulletins de nouvelles.

### Frais pour accréditations

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

### Politique de vêtements

- 42.03 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 : 1er avril au 14 novembre - Imperméable 3 ans

À défaut, l'Employeur versera en lieu et place, un montant avant taxes de 400,00\$ pour le manteau, 125,00\$ pour les bottes et 100,00\$ pour

l'imperméable. Ce montant est révisé annuellement selon les augmentations consenties à la convention collective.

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

42.05 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 sept-cents dollars (1 700,00\$) par année, avant taxes, 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. Ce montant est révisé annuellement selon les augmentations consenties à la convention collective.

#### Arrestation et incarcération

42.06 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.

42.07 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 42.06.

42.08 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 42.06. Dans le choix du procureur, l'Employeur considère les suggestions de l'employé en cause.

**ARTICLE 43 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 44 DURÉE DE LA CONVENTION ET NOUVELLE NÉGOCIATION**

44.01 Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur au moment de la signature et le demeurent jusqu'au 31 décembre 2026.

Les annexes et lettres d'entente font parties intégrantes de la convention collective.

44.02 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.

44.03 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.

44.04 Lorsque dans les délais prévus à la clause 44.02, 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 \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2024.

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

**Groupe TVA inc.**

\_\_\_\_\_  
Marc-André Hamelin

\_\_\_\_\_  
Xavier Brassard-Bédard

\_\_\_\_\_  
Jérôme-Alexis Guimont

\_\_\_\_\_  
Maggie Haché

\_\_\_\_\_  
Jérôme Lamarre

\_\_\_\_\_  
Julie Leclerc

\_\_\_\_\_  
Louis-André Larivière

\_\_\_\_\_  
Martin Dalpé

\_\_\_\_\_  
René Ferron

\_\_\_\_\_  
Martin Bourque

\_\_\_\_\_  
Carl Beaudoin

\_\_\_\_\_  
Steve Bargoné

**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 en affectation temporaire, un 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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.

**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 notamment de TVA Nouvelles et TVA Sports, 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.
- c) Un journaliste provenant d'une autre station de Groupe TVA et de ses stations affiliées ainsi que ceux des autres « propriétés, divisions et filiales de Québecor Média inc. ».

Recourir pour ses besoins et sans s'y limiter à tout texte, contenu, reportage, segment audio et/ou vidéo, photo, élément graphique ou tout autre travail réalisé par des employés des autres stations de Groupe TVA inc. et de ses stations affiliées ainsi que ceux des autres « propriétés, divisions et filiales de Québecor Média inc. ».

Un journaliste de l'unité peut également être affecté à la couverture d'un événement et son reportage, en plus d'être diffusé dans les bulletins de nouvelles, peut être utilisé ou diffusé dans toutes autres stations de Groupe TVA, de ses stations affiliées et autres propriétés, divisions et filiales de Québecor Média inc. » et ce, sous quelques plateformes que ce soit.

L'application des paragraphes précédents ne peut avoir pour effet de causer directement la mise à pied d'un journaliste permanent.

- 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 et sous réserve de l'article 1.07, 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<sup>er</sup> 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. Recherchiste;
4. Rédacteur-monteur;
5. Reporter multifonctions;
6. Chef de pupitre;
7. Adjoint au chef de pupitre;
8. Correspondant parlementaire;
9. Lecteur de nouvelles;
10. Lecteur météo;
11. Lecteur rédacteur sportif;
12. Lecteur à la circulation;

La fonction attribuée à chaque journaliste, de même que l'information indiquant que la fonction est normalement destinée à s'exercer à TVA Nouvelles 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 Nouvelles ou à TVA Sports, seront également indiquées dans sa lettre de confirmation d'embauche.

La mention TVA Nouvelles ou TVA Sports n'a pas pour but de limiter la mobilité d'affectation entre TVA Nouvelles ou TVA Sports

autrement que de la manière prévue à la présente convention collective.

#### **ARTICLE 6 MOBILITÉ DU PERSONNEL TVA-NOUVELLES -TVA SPORTS**

6.01 Dans certaines circonstances, l'Employeur peut affecter temporairement un journaliste à une autre salle (TVA Nouvelles, TVA Sports). Cependant, l'affectation sans le consentement de l'employé n'excédera pas une durée de quatre (4) semaines consécutives.

6.02 Tout problème engendré par l'application de la clause précédente et relié aux besoins des opérations peut être soumis au comité de relations de travail.

#### **ARTICLE 7 POSTES VACANTS ET AFFICHAGE**

7.01 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 Nouvelles ou à TVA Sports.

#### **ARTICLE 8 HORAIRE**

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

#### **ARTICLE 9 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DES JOURNALISTES**

9.01 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.

9.02 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.

9.03 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.

9.04 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 10 LECTEUR : MISE À PIED**

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

10.01 Les parties reconnaissent que l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un lecteur de nouvelles permanent, d'un lecteur rédacteur sportif permanent, d'un lecteur à la circulation 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 10.02 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.

10.02 a) Si l'Employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un lecteur de nouvelles permanent, d'un lecteur rédacteur sportif permanent, d'un lecteur à la circulation permanent et d'un lecteur de nouvelles météo permanent en vertu de la clause 10.01 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.

10.03

Toutefois, advenant qu'un lecteur de nouvelles permanent, qu'un lecteur-rédacteur sportif permanent, qu'un lecteur à la circulation permanent ou qu'un lecteur de nouvelles météo permanent soit mis à pied pour une des raisons énoncées à la clause 10.01 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 36.02 a), b) et c), à l'exception du préambule, ainsi que 36.03 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 36.08 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. Télétravail.

\* 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-sept (0,57\$) 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 en train

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

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<sup>e</sup>) 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.

- 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.

- D) L'Employeur rembourse à l'employé les frais de connexion internet et de téléphone engagés à des fins professionnelles.

- 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 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 vingt-deux dollars et soixante-cinq (22,65\$) 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)

Lorsqu'un employé est obligé de coucher à l'extérieur de chez lui, l'Employeur rembourse:

- a) Les frais de transport et de logement d'une chambre avec salle de bain privée pour chaque employé, lorsque ce genre d'accommodation est disponible ; et
- b) Un per diem de quatre-vingt-six et deux (86,02\$) dollars par jour ou portion de jour. Ce montant couvre tous les déboursés autres que ceux mentionnés au sous-paragraphe a) du présent paragraphe. Ce montant est révisé annuellement selon les augmentations consenties à la convention collective.

D'autre part, l'Employeur rembourse à l'employé appelé à travailler à l'extérieur du territoire de la station, pour une période de plus de dix (10) heures, sans qu'il y ait de coucher, un per diem de quatre-vingt-six et deux (86,02\$) dollars. Ce montant est révisé annuellement selon les augmentations consenties à la convention collective.

#### 5. FRAIS DE REPAS

L'employé qui est affecté à l'extérieur des studios ou de la station pour une durée de moins de vingt-quatre (24) heures, et qui ne peut raisonnablement se rendre chez lui au cours de sa période de repas ou être libéré à partir de la station ou du studio, reçoit en dédommagement la somme de quatorze et onze (14,11\$) pour le déjeuner, vingt-et-une et quatre-vingt-dix dollars (21,90 \$) pour le dîner et trente et une et trente (31,30 \$) pour le souper. Ces taux sont révisés annuellement selon les augmentations consenties à la convention collective.

Toutefois, aucun dédommagement n'est payé si un repas a été rendu disponible à l'employé par l'Employeur.

#### 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. TÉLÉTRAVAIL

L'employé a la responsabilité de fournir l'ameublement, les accessoires tels que : mobilier de bureau, une chaise avec accoudoir et une lampe de travail si désirée. Sur demande, l'Employeur avance une somme pouvant aller jusqu'à 1500 \$ devant servir à l'achat de tels équipements. Le remboursement doit être effectué sur une période maximale de six (6) mois.

**ANNEXE 4**

**LETTRES D'ENTENTE**

**LETTRE D'ENTENTE NO. 1A**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SFCP

---

**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
- 06-02            Modification à la fonction de base de Sylvain Drapeau

**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.

## **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 œuvrera selon les conditions de la présente lettre d'entente.

**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<sup>er</sup> septembre 2003.

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

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

**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.



**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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup>) 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%

Âge	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<sup>er</sup> janvier 1999 et au 1<sup>er</sup> 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 versés par eux.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 37**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) 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 compte 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 33.11 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.

**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 aux taux de salaire de base, à l'augmentation salariale annuelle prévue à la clause 40.01, aux avancements d'échelons, au paiement du temps supplémentaire et au pourcentage additionnel sur le salaire de base pour les vacances, prévu à la clause 33.13, ainsi qu'aux rétroactivités de salaires prévus à la clause 40.01 b).

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.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 07-02A**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SFCP

---

**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<sup>er</sup> janvier 2024 pour l'annonceur maison est l'échelle ci-dessous mentionnée :

<u>ÉCHELON</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>
1	36,60 \$
2	37,57 \$
3	38,87 \$
4	41,16 \$

**LETTRE D'ENTENTE NO. 08-02**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

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

---

**OBJET : AFFECTATION À LA TRADUCTION SIMULTANÉE**

---

**CONSIDÉRANT** que le travail de traduction simultanée à TVA, LCN et TVA Sports 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 permanents 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<sup>er</sup> juin au 15 juin et du 1<sup>er</sup> 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 prérequis 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 du travail;
13. L'employé permanent qui est en affectation temporaire conserve ses droits liés 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 permanent 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 permanent 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 08-03**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) 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 SCFP 687;

Aide-technicien intermédiaire, technicien à la perche intermédiaire, technicien à la vidéo (CCU) intermédiaire, technicien aux installations 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 vacants et affichage).

2. L'employeur affiche le besoin d'inter et le poste est octroyé à un des employés permanents 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 évaluée conformément à l'article 14 de la convention collective.

**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. Toutes les améliorations sont rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et sont basées sur le statut des participants à cette date.

5. La rente des participants qui étaient des retraités au 1<sup>er</sup> janvier 2007 est augmentée de 3%, et ce rétroactivement à cette date.
6. Pour les participants qui étaient actifs au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 1993 (ex-ATTM) ou 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 1993 (ex-ATTM) ou 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2009, un maximum de 4% d'augmentation de la rente créditée au 31 décembre 2006.
  - Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 31 décembre 2012, un maximum de 8% d'augmentation de la rente créditée au 31 décembre 2006.
  - Entre le 1<sup>er</sup> 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2010-02**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

---

**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 No. 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2010-05**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

---

**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 précédent 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 37.05 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'évènement 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.

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.



**LETTRE D'ENTENTE NO. 12-01**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

---

**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 6h30 à 10h00;

**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 :  
10h00-10h15 : Rap Salut Bonjour et set-up pour l'émission qui suit s'il y a lieu.  
10h15-11h30 : 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2014-03**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

---

**OBJET : MODIFICATION AU RÉGIME DE RETRAITE À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2013, il n'y a plus d'accumulation de prestation de rattachement pour le service futur.
  - d. À compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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 partir du surplus du régime. En cas de déficit sur base de capitalisation à compter du 1<sup>er</sup> 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'eut 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\$.

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 distinctes 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 utilisés 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<sup>er</sup> 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.

**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
- 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.

<b>Modification d'horaire :</b>	Possibilité de modifier un horaire d'un employé selon les mêmes modalités qu'un employé permanent.
<b>Disponibilité :</b>	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 33.14 de la convention collective s'applique.
<b>Non-disponibilité :</b>	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.
<b>Affichage :</b>	<p>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.</p> <p>Une copie de l'offre est transmise au syndicat.</p> <p>Les non-disponibilités de l'employé temporaire ayant obtenu l'offre de travail à durée déterminée seront annulées.</p>
<b>Temps régulier (heures garanties) et temps supplémentaire y étant associés:</b>	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 <sup>ème</sup> ou 7 <sup>ème</sup> journée), et ce pour toute la durée de l'offre de travail.

## **Entente de Règlement**

ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

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

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 ;
2. Au niveau du régime de 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 22 août 2022**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SFCP

---

**OBJET : Transfert cotisations additionnelles**

---

**CONSIDÉRANT QUE** les parties ont convenu d'une refonte du texte du régime de retraite applicable aux membres du Syndicat;

**CONSIDÉRANT QUE** cette refonte vise également le volet à cotisation déterminée du régime;

**CONSIDÉRANT QUE** les parties sont d'accord à l'effet d'accorder plus de flexibilité aux participants en permettant le transfert dans le régime de sommes en provenance d'autres régimes enregistrés;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. L'article 2.02 - Cotisations additionnelles de l'employé est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant à la fin de l'article actuel :

« En plus des cotisations additionnelles annuelles ci-avant mentionnées, un participant peut également transférer au régime toute somme en provenance d'un autre régime de pension agréé (RPA), d'un compte de retraite immobilisé (CRI) ou d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) dont il est le rentier. Les sommes ainsi transférées sont alors traitées à titre de cotisations additionnelles pourvu que le total du crédit de pension résultant du versement de ces cotisations et de celui résultant des autres dispositions du régime n'excède pas le maximum permis par la Loi de l'impôt sur le revenu.

Si les cotisations additionnelles résultent d'un transfert d'un régime aux termes duquel elles étaient immobilisées, ces cotisations ne peuvent être alors remboursées au participant. Elles peuvent uniquement être transférées de nouveau dans un régime où elles seront immobilisées. »

3. Le comité de retraite CD est au fait de la responsabilité et des requis administratifs supplémentaires que cette option de transfert de sommes enregistrées au sein du volet CD demande et juge le tout au bénéfice de l'ensemble des participants du volet CD;

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2023-01**

GROUPE TVA INC.

ET

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

---

**OBJET : UTILISATION DES CAMÉRAMAN-MONTEURS POUR LA COUVERTURE BROADCAST D'ÉVÈNEMENTS SPORTIFS**

---

**CONSIDÉRANT** que l'employeur a recours à la sous-traitance pour combler ses besoins de caméramans-monteurs affectés à la couverture « broadcast » des évènements sportifs à l'extérieur de la région de Montréal;

**CONSIDÉRANT** la volonté des caméraman-monteurs syndiqués de remplir ces affectations à l'interne ;

**CONSIDÉRANT** la volonté de l'employeur d'utiliser dans la mesure du possible et selon les besoins opérationnels, ses ressources internes ;

**CONSIDÉRANT** la volonté de l'employeur de continuer à contrôler ses coûts d'opération liés à ces affectations ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. La préambule fait partie intégrante de la présente ;
2. Dans le cadre des couvertures d'évènements sportifs, incluant les séries éliminatoires de la LNH, l'employeur s'engage, à utiliser ses caméraman-monteurs permanents pour répondre à ses besoins. Lorsqu'aucun caméraman-monteur permanent n'est disponible ou lorsque les opérations ne permettent pas de les libérer, l'employeur peut utiliser les caméraman-monteurs temporaires ou avoir recours à de la sous-traitance.
3. La couverture « broadcast » inclut tous les besoins de caméraman-monteurs pour les pratiques matinales, les entrevues d'avant et d'après match, les interventions pendant les matchs, les besoins ponctuels pour les émissions de

TVA ou lors de « breaking news » mais excluant toutefois la captation des matchs proprement dite ;

4. Concernant les événements spéciaux sportifs (tels que le Match des étoiles, la Classique hivernale), la prestation de travail des caméraman-monteur inclura les besoins de caméra sur le mobile qui couvrent les interventions en direct, tel que les entractes.
5. L'employeur affecte les caméraman-monteurs permanents qui se sont portés volontaires en respectant la pratique de rotation actuellement en vigueur relative aux affectations extérieures ;
6. Pour ces affectations, la rémunération est établie sur une base de tarif fixe et ce, peu importe le nombre d'heures que l'affectation et les déplacements requiert :
  - a. Journée de déplacement : 9 heures régulières par jour de voyage;
  - b. Journée du match : 10 heures pour une journée de match, soit 8 heures à son taux horaire de base et 2 heures à son taux horaire de base majoré de 50% ;
  - c. 6<sup>e</sup> journée : 8h à son taux horaire de base plus 3 heures à son taux horaire majoré de 50%
  - d. 7<sup>e</sup> journée : 8h à son taux horaire de base plus 4 heures à son taux horaire majoré de 50%
7. Le tarif fixe inclut tout autre temps supplémentaire, les différentes primes de la convention collective, les pénalités de repas, pauses non prises, que pourraient générer ces affectations;
8. La semaine de travail du caméraman-monteur affecté à la couverture « broadcast » d'évènements sportifs à l'extérieur de la région de Montréal sera réduite d'un nombre de jours de travail équivalent que nécessite chacune de ces affectations (journées de déplacement et journée de match) ;
9. L'employeur rembourse les perdiems prévus à l'annexe 3 et assume les frais de transport et d'hébergement ;
10. Les parties conviennent que la présente entente est conclue sans admission quelconque et ne constitue pas un précédent pouvant être invoqué dans le futur.

**LETTRÉ D'ENTENTE NO. 2023-03**

CONCLUE ENTRE

GRUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

---

**OBJET : Horaires de travail, Centre de diffusion**

---

**CONSIDÉRANT** les discussions concernant les changements aux horaires des employés du centre de diffusion;

**CONSIDÉRANT** le fait que l'Employeur veut affecter les employés selon six (6) groupes de travail, soit le groupe « de matin », le groupe « matin-jour », le groupe « de jour », le groupe « jour-soir », 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 selon leur ancienneté tout en permettant une transition graduelle.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Le terme « employé » fait référence aux catégories d'employés énumérées au 3e *considérant* du préambule.
3. L'ancienneté est déterminée par statut d'employé et l'Employeur dans l'ordre suivant;
  - les employés permanents;
  - les employés permanents en affectation temporaire;

- les employés temporaires Gr.C.

**4.** Les employés font part de leur préférence de groupe de travail à leur supérieur immédiat. Les chefs d'équipe font également part de leur préférence de groupe de travail, dans l'éventualité où ils seraient requis, selon les besoins des opérations, comme opérateur diffusion dans les horaires. L'Employeur respecte l'ancienneté des employés, selon leur statut et les besoins opérationnels, dans l'attribution des groupes de travail;

Les employés qui désirent changer de groupe de travail doivent en faire la demande à leur supérieur immédiat. Celui-ci en transmet une copie conforme au Syndicat. Cette demande peut être faite une fois par année ou lorsqu'un poste se libère dans un des groupes. L'Employeur privilégie l'employé, selon son statut, qui a le plus d'ancienneté

**5.** Afin de permettre à un employé de se prévaloir de son choix de groupe de travail, l'Employeur s'engage, en tenant compte des besoins opérationnels, à développer les compétences des employés de façon à permettre le changement de groupe de travail de l'employé qui a le plus d'ancienneté.

**6.** Lorsque la durée d'une absence est de deux (2) semaines et plus et est prévue avant l'affichage, l'Employeur doit considérer les choix de groupe de travail des employés qui ont les compétences pour effectuer le travail. Si aucun employé ne se porte volontaire, l'Employeur affecte des employés temporaires;

**7.** Concernant les paragraphes 3 et 4, l'employé qui, à sa demande, change de groupe de travail renonce pour les journées de transition, à l'article 18.01 b) et à la clause 17.01 2 e paragraphe de la présente convention collective;

**8.** La présente entente ne constitue pas un précédent pouvant être invoqué en toute autre circonstance.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2023-04**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TVA,

SECTION LOCALE 687, SCFP

---

**OBJET : ÉMISSION SALUT BONJOUR**

---

**CONSIDÉRANT** que l'émission Salut Bonjour est diffusée en direct de 6h30 à 10h30;

**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'horaire de diffusion revient de 6h30 à 10h00, 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-01**

**CONCLUE ENTRE**

**GROUPE TVA INC.**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 687, SCFP**

---

**Objet : régime d'assurances collectives**

---

**CONSIDÉRANT** le régime d'assurances collectives tel que mentionné à l'article 41 de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** les échanges et discussions entre l'Employeur et le Syndicat dans le cadre du processus de négociation visant le renouvellement de la convention collective ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Les modifications énumérées ci-dessous entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024 ;

**MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE – RÉSUMÉ DES PARAMÈTRES**

**Invalidité de longue durée**

- Délai de carence de 17 semaines.

**Invalidité de courte durée**

- Régime assuré et géré par Desjardins;
- Prestations non imposables : 55 % des premiers 500 \$ de salaire hebdomadaire, 45 % de l'excédent (ratio de remplacement de revenu équivalent à ILD);
- Délai de carence de 5 jours.

**Assurance maladie**

Médicaments

- Retrait de la franchise de 35 \$ par certificat par année et implantation d'une franchise de 5 \$ par ordonnance;
- Retrait du remboursement des médicaments de type « lifestyle » pour le tabagisme, dysfonction sexuelle et l'obésité;

### **Soins paramédicaux**

- Coassurance à 80 %;
- Maximum de 750 \$ par spécialiste pour le groupe A de paramédicaux;
  - Audiologiste, thérapeute de l'ouïe, audiométriste;
  - Orthophoniste, thérapeute de la parole;
  - Psychologue, travailleur social, psychothérapeute, psychoéducateur, psychanalyste, psychiatre;
  - Physiothérapeute, thérapeute en réadaptation physique;
  - Ergothérapeute;
  - Podiatre/podologue.
- Maximum de 750 \$ pour l'ensemble des spécialistes du groupe B de paramédicaux :
  - Acupuncteur, chiropraticien/ray-x chiro, naturopathe, ostéopathe/ray-x ostéo, kinésithérapeute, massothérapeute, diététiste, inhalothérapeute, homéopathe;

### **Soins de la vue**

- Examen de la vue : 80\$
- Lunettes et lentilles cornéennes : 250\$ par 24 mois

## LETTRE D'ENTENTE NO 2024-02

### CONCLUE ENTRE :

#### ENTRE : GROUPE TVA INC.

1600 BOUL. DE MAISONNEUVE EST  
MONTRÉAL, QUÉBEC  
H2L 4P2

(ci-après désigné l'« **Employeur** »)

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

(ci-après désigné le « **Syndicat** »)

(ci-après collectivement désignées les « **Parties** »)

---

### Objet : Mesures d'atténuation des licenciements | Unité 1 (Montréal)

---

**ATTENDU QUE** les Parties sont liées par une convention collective conclue le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et expirant le 31 décembre 2021 (ci-après la « **Convention collective** »);

**ATTENDU QUE** les Parties sont présentement en négociation pour renouveler la convention collective;

**ATTENDU QUE** le 2 novembre 2023, l'Employeur a annoncé le licenciement de plus de cinq cents (500) de ses employés à travers le Québec dans le contexte d'une restructuration économique liée à la crise des médias affectant les employeurs œuvrant dans l'industrie des médias;

**ATTENDU QUE** plusieurs salariés, temporaires et permanents, représentés par le Syndicat et visés par la Convention collective seront touchés par ces licenciements;

**ATTENDU QUE**, à la suite de l'annonce de l'Employeur, le Syndicat a déposé plusieurs griefs, incluant les griefs portant les numéros suivants : 23-547 et 23-22 (ci-après les « **Griefs** »), et ce, afin de contester certaines mesures prises par l'Employeur en lien avec son annonce du 2 novembre 2023;

**ATTENDU QUE** la Convention collective prévoit uniquement des indemnités de départ pour les salariés permanents;

**ATTENDU QUE**, à la suite des discussions avec le Syndicat, l'Employeur lui a fait part de son intention d'adopter plusieurs mesures d'atténuation afin de limiter les impacts de l'annonce du

2 novembre 2023 sur les salariés touchés par lesdits licenciements, notamment en offrant des indemnités de départ supérieures à celles prévues par la Convention collective, autant pour les salariés permanents que temporaires, et ce, en contrepartie des modalités énoncées aux présentes;

**ATTENDU QUE** les Parties reconnaissent qu'il est dans leur intérêt de s'entendre sur les modalités applicables aux salariés affectés par l'annonce des licenciements de l'Employeur;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Le préambule de la présente lettre d'entente en fait partie intégrante;

1. L'Employeur offrira à certains employés affectés par les annonces du 2 novembre des emplois dans des filiales de Groupe TVA inc. ou toutes autres filiales et autres propriétés, divisions et filiales de Québecor Média inc. Il est entendu que l'employé aura la possibilité d'accepter ou de refuser une telle offre. Dans l'éventualité où l'employé accepte, il sera réputé démissionner de son emploi et renonce par conséquent, à l'indemnité de départ prévue à la convention collective et celle prévue à la présente entente;
2. Afin de limiter les impacts sur les salariés devant être licenciés, l'Employeur offrira la possibilité aux salariés de se prévaloir d'un licenciement volontaire, par ordre d'ancienneté (du plus ancien au moins ancien), dans les fonctions touchées par la réduction des effectifs;
3. Tout salarié désirant se prévaloir d'un licenciement volontaire doit aviser l'Employeur et le Syndicat de son intention, par écrit, selon le formulaire qui lui sera fourni par l'Employeur à cet effet. Une telle décision par un salarié est finale et irrévocable;
4. Dans l'éventualité où, après l'offre de licenciement volontaire susmentionnée, il existe toujours des salariés excédentaires devant être licenciés dans le cadre de la réduction des effectifs de l'Employeur, ce dernier procédera à des licenciements de la façon suivante :
  - a) Les salariés temporaires dans la fonction visée seront d'abord licenciés, selon leur ordre inverse d'ancienneté dans la fonction visée, par la réduction des effectifs;
  - b) Les salariés permanents, selon leur ordre inverse d'ancienneté dans la fonction visée, par la réduction des effectifs;
5. Les dispositions suivantes s'appliquent à tout salarié licencié, que ce soit par un licenciement volontaire ou par un licenciement imposé par l'Employeur :
  - a) L'emploi du salarié prendra fin à la date déterminée par l'Employeur et le salarié perdra ainsi son ancienneté au sens de la Convention collective à cette date (« **date de licenciement** »);
  - b) Le Syndicat et les salariés renoncent aux droits de rappel prévus par la Convention collective;

- c) Le Syndicat et les salariés licenciés renoncent au mécanisme de déplacement de la Convention collective. Afin d'éviter toute ambiguïté, il ne sera pas possible pour tout salarié volontairement licencié, ou licencié par l'Employeur selon le paragraphe 5 ci-haut, de déplacer ou supplanter un autre salarié;
- d) Dans les trente (30) jours suivant la date de licenciement, le salarié recevra les montants suivants :
- i) toute indemnité de vacances encore due;
  - ii) ses heures supplémentaires mises en banque;
  - iii) tout autre montant qui peut lui être payable.
- e) L'Employeur payera également une indemnité de départ bonifiée aux salariés, équivalente à :
- i) **pour les salariés permanents** : trois (3) semaines de salaire régulier par année complète de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante-dix-huit (78) semaines. Afin d'éviter toute ambiguïté, une « semaine de salaire régulier » s'entend du taux horaire régulier du salarié permanent, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024, multiplié par le nombre d'heures de la semaine normale de travail du salarié;
  - ii) **Cependant, pour les salariés permanents qui se portent volontaires pour la mise à pied selon le paragraphe 4 de la présente**: trois (3) semaines de salaire régulier par année complète de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de cinquante (52) semaines. Afin d'éviter toute ambiguïté, une « semaine de salaire régulier » s'entend du taux horaire régulier du salarié permanent, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024, multiplié par le nombre d'heures de la semaine normale de travail du salarié;
  - iii) **pour les salariés temporaires ayant plus de cinq (5) années complètes de service et qui ont travaillé au moins cinq cents (500) heures régulières au cours de l'année 2023** : deux (2) semaines de salaire régulier par année complète de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de seize (16) semaines. Afin d'éviter toute ambiguïté, une « semaine de salaire régulier » s'entend de la moyenne du salaire régulier, excluant le temps supplémentaire et les primes, du salarié temporaire au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant la date de licenciement. Malgré ce qui précède, l'indemnité versée à un salarié temporaire ne peut être inférieure aux modalités prévues au Code canadien du travail.
- f) L'indemnité de départ bonifiée mentionnée au paragraphe précédent sera répartie en versements égaux et sera versée à chaque deux (2) semaines, à la même fréquence que la paie de l'Employeur, moins les retenues applicables, à partir de la date de licenciement.

Cependant, l'employé pourra opter que le paiement de cette indemnité soit versé en un seul versement, moins les retenues applicables.

- g) Advenant que le salarié accepte et débute un nouvel emploi à temps plein offert par l'Employeur au sein de Groupe TVA, ou une filiale de Québecor, l'Employeur cessera le versement de l'indemnité de départ bonifiée et le salarié renonce à la balance restante de l'indemnité, le cas échéant;
  - h) Les indemnités de départ bonifiées énoncées au paragraphe 5 e) remplacent et ne sont pas cumulatives à l'indemnité de départ ou à toute autre obligation financière équivalente prévue à la Convention collective ou en vertu du *Code canadien du travail* et du *Code civil du Québec*;
6. L'Employeur maintient à ses frais la couverture d'assurance collective à l'exception des protections d'invalidité de courte et longue durée, et ce, pour une durée de trois (3) mois suivant la date de terminaison d'emploi. Tous les autres avantages de la convention collective se termine à la date de terminaison d'emploi.
7. Aux seules fins de l'administration du régime de retraite à prestations déterminées, l'Employeur octroi à un employé licencié à la suite des annonces du 2 novembre dernier et qui en fait la demande, un congé sans solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) années et ce, afin de lui permettre d'atteindre les critères d'admissibilité pour bénéficier à titre de participant actif des dispositions de retraite mentionnées aux sections 4 et 5 de la Partie II, du texte du régime de retraite, le tout selon l'application et le respect des règles fiscales en vigueur.

Cette mesure a pour seul et unique objectif que la rente payable soit établie comme si l'employé prenait sa retraite à titre de participant actif à la fin de son congé sans solde ce qui permet d'éliminer ou de réduire les pénalités liées à une retraite anticipée, et le cas échéant, le versement de la prestation de raccordement, advenant que l'employé ne rencontre pas les critères d'admissibilité à la retraite du texte du régime de retraite au moment de la terminaison de son emploi. La date de fin d'emploi de l'employé, pour des fins autres que l'administration du régime de retraite à prestations déterminées, demeure celle qui lui a été communiquée par l'Employeur à la suite à l'annonce du 2 novembre 2023 et les cotisations au régime de retraite cessent le jour de la fin d'emploi.

8. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la Convention collective de l'Unité 1 et a préséance sur toute disposition contraire ou incompatible avec ladite convention;
9. En contrepartie de ce qui précède, le Syndicat reconnaît que la présente lettre d'entente règle tout grief, incluant, mais ne se limitant pas aux Grieffs mentionnés au préambule, ainsi que tout litige et toute mésentente que le Syndicat a ou pourrait avoir, directement ou indirectement, relativement à l'application de la Convention collective de l'Unité 1 quant aux mesures annoncées par l'Employeur le 2 novembre 2023, incluant notamment le

licenciement des salariés et le respect ou le non-respect de la clause juridictionnelle prévue à la Convention collective et l'utilisation de la sous-traitance;

10. Par conséquent, le Syndicat s'engage à se désister des Grievs, ainsi que de tout autre grief présent ou à venir qui conteste ou pourrait contester, directement ou indirectement, les mesures annoncées par l'Employeur le 2 novembre 2023, incluant notamment le licenciement des salariés, l'application de la clause juridictionnelle prévue à la Convention collective et l'utilisation de la sous-traitance en lien avec ces licenciements, et ce, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente lettre d'entente par l'ensemble des Parties;
11. Le Syndicat et les salariés reconnaissent que toutes les sommes et tous les autres avantages mentionnés aux paragraphes précédents sont raisonnables et suffisants et représentent en capital, frais et intérêts un règlement complet, final et définitif de toutes les réclamations, indemnités, tous les préavis, délais-congés ou autres, quelle qu'en soit la nature, notamment en vertu de la Convention collective, du *Code canadien du travail*, du *Code civil du Québec*, de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou de tout autre recours, relativement à leur mise à pied et leur terminaison d'emploi;
12. En considération des paiements et autres avantages mentionnés aux paragraphes précédents, le Syndicat et les salariés donnent quittance complète et finale à l'Employeur, ses officiers, ses administrateurs, ses directeurs, ses employés, ses actionnaires et ses agents, ainsi qu'à ses filiales, leurs officiers, administrateurs, directeurs, employés, actionnaires et agents de tous droits, actions, indemnités, indemnités de vacances, droits d'actions, réclamations, pertes, dommages, salaires, commissions, avis préavis, bonis, partage de profits, bénéfices, avantages, allocations, demandes, droit de réintégration ou autres plaintes et recours, présents ou futurs, relativement à la terminaison des emplois des salariés;
13. En échange des conditions prévues à la présente lettre d'entente, le Syndicat et les salariés devront signer les formulaires de quittance appropriés;
14. La présente lettre d'entente est conclue par les Parties sans préjudice et sans précédent quant à leur position respective lors de situations futures. Ainsi, à moins de conclure une autre lettre d'entente particulière, toute situation future sera régie uniquement par la convention collective alors applicable entre les Parties au moment de ladite situation;
15. La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de sa signature par les représentants des Parties, dûment autorisés à cet effet, ainsi qu'ils le déclarent.



**LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-03**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.  
1600 BOUL. DE MAISONNEUVE EST  
MONTRÉAL, QUÉBEC  
H2L 4P2

ET

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

---

**OBJET : RÈGLEMENT DES GRIEFS ET AUTRES LITIGES – 37 SEMAINES**

---

**CONSIDÉRANT** l'article 32.03 de la convention collective échu relativement à l'ouverture de postes permanents;

**CONSIDÉRANT** les annonces de l'employeur du 2 novembre 2023;

**CONSIDÉRANT** la présente négociation pour le renouvellement de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** que les parties souhaitent régler les griefs et autres litiges présentement en cours en lien avec cette disposition.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente;
2. L'employeur s'engage dans quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective, à procéder à l'affichage de vingt-un (21) postes permanents dans les fonctions énumérées en annexe de la présente.
3. L'employeur remet au syndicat, une fois le processus complété, le nom des employés qui auront obtenu ces postes permanents.
4. Au terme de l'application de la présente entente doit résulter à une diminution de vingt-un (21) postes temporaires dans l'ensemble de l'unité.

5. Ces ouvertures de postes permanents visées par la présente entente constituent un règlement global et final des griefs et autres litiges en lien avec l'application de l'article 32.03 en date de la signature de la présente convention collective, ce qui inclue notamment l'année 2023.
6. La présente entente ne constitue pas un précédent et ne peut être invoquée en toute autre circonstance.

**ANNEXE à la lettre d'entente 2024-03**

<b>Fonction</b>	<b>Nombre de poste</b>
Caméraman-monteur	1
Chef de pupitre (TVA)	2
Infographiste	1
Lecteur de nouvelles	3
Lecteur-rédacteur sportif	1
Préposé au registre de diffusion	1
Réalisateur	3
Rechercheur	1
Rédacteur-monteur	2
Reporter multifonctions	2
Technicien multifonctions	3
Technicien à la vidéographie	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-04**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.  
1600 BOUL. DE MAISONNEUVE EST  
MONTRÉAL, QUÉBEC  
H2L 4P2

ET

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

---

**Objet : Financement de la semaine de vacances supplémentaire**

---

**CONSIDÉRANT** que des employés ont un intérêt à vouloir augmenter leur nombre de semaine de vacances à prendre au cours d'une année;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie des présentes;
2. Les employés permanents et permanents temps partiels peuvent faire la demande de financement d'une semaine de vacances supplémentaire en autant qu'ils ne cumulent pas plus de six (6) semaines en considérant les vacances auxquelles ils ont droit en vertu de l'article 29.
3. L'employé ayant rempli le formulaire à cet effet, se voit prélever une contribution équivalente de 2 % de son salaire annuel sur 26 périodes de paies couvrant la période du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.
4. La semaine supplémentaire doit être prise à l'intérieur du cycle de vacances pendant lequel l'employé fait sa contribution.
5. Les parties conviennent que la semaine supplémentaire est prise lorsque le solde de vacances régulier de l'employé est épuisé.
6. Advenant que l'employé ne puisse profiter de toutes ses journées de vacances à la fin du cycle, cette personne peut la faire reporter au prochain cycle de vacances ou se la faire

rembourser. Cependant, une fois les journées reportées, la personne ne peut financer une autre semaine supplémentaire pour le cycle de vacances qui suit.

7. Les parties s'entendent que cette semaine supplémentaire ne peut avoir pour effet de priver un employé moins ancien de pouvoir prendre ses vacances régulières.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-05**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.  
1600 BOUL. DE MAISONNEUVE EST  
MONTREAL, QUEBEC  
H2L 4P2

ET

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

---

**Objet : régime de retraite**

---

**ATTENDU** les annonces de l'Employeur du 2 novembre;

**ATTENDU** la présente négociation pour le renouvellement de la convention collective;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie des présentes;
2. Les parties s'engagent à mettre sur pied dans les 6 mois de la signature de la convention collective, un comité paritaire de travail dont l'objectif sera d'analyser les impacts des annonces du 2 novembre sur les régimes de retraite actuels ainsi que d'étudier la faisabilité d'offrir un seul régime de retraite à l'ensemble des employés syndiqués de Groupe TVA inc.
3. La présente entente ne constitue pas un précédent et ne peut être invoquée en toute autre circonstance.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-06**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.  
1600 BOUL. DE MAISONNEUVE EST  
MONTRÉAL, QUÉBEC  
H2L 4P2

ET

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

---

**Objet : Temporaire groupe C**

---

**CONSIDÉRANT** l'article 32.15 de la convention collective échuë relativement au statut temporaire Groupe C;

**CONSIDÉRANT** la présente négociation pour le renouvellement de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** l'introduction d'un statut permanent temps partiel dans la nouvelle convention collective;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie des présentes;
2. Dans l'intervalle que l'employeur comble des postes permanents à temps partiel dans différentes fonctions, l'employé bénéficiant d'un statut de temporaire groupe C maintiendra les avantages et les obligations reliés à ce statut jusqu'à ce que ce dernier obtienne un poste permanent ou quitte l'entreprise.
3. La présente entente ne constitue pas un précédent et ne peut être invoquée en toute autre circonstance.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-07**

CONCLUE ENTRE

GROUPE TVA INC.  
1600 BOUL. DE MAISONNEUVE EST  
MONTRÉAL, QUÉBEC  
H2L 4P2

ET

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

---

**OBJET : MÉDIATION DE GRIEF**

---

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties de régler le plus grand nombre de griefs non-réglés au moment de la signature;

**LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité spécial de griefs lequel est composé de deux (2) membres désignés par l'Employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat ;
2. Dans un premier temps, le comité se rencontrera afin que chaque partie puissent communiquer à l'autre partie leur position respective pour chacun de ces griefs;
3. Au terme de ces rencontres, les griefs non-réglés seront discutés avec l'aide du Service fédéral de médiation et de conciliation;
4. Le comité se rencontrera à tous les deux (2) mois au cours de l'année suivant la signature. Cette période peut être prolongée par les parties;
5. Les membres du comité sont libérés aux frais de l'Employeur;



**LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-08**

**CONCLUE ENTRE**

**GROUPE TVA INC.**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 687, SCFP**

---

**OBJET : Conditions applicables lors d'une affectation volontaire inter-unité**

---

**CONSIDÉRANT** que les parties veulent établir les conditions applicables lorsqu'un employé accepte sur une base volontaire d'être affecté dans une unité autre que son unité d'appartenance afin d'effectuer un besoin de remplacement.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Le taux de salaire établi est celui de l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon de la convention collective de son unité d'appartenance;
3. L'employé qui accepte une telle affectation est considéré comme non-disponible dans son unité d'appartenance;
4. La contribution de l'employé au régime de retraite est maintenue dans le régime de son unité d'appartenance;
5. La cotisation syndicale est payée au syndicat représentant les employés de l'unité d'appartenance;
6. Les montants applicables pour les frais de déplacement et les perdiem sont les montants établis dans la convention collective en vigueur de l'unité d'appartenance;
7. L'employé temporaire cumule son ancienneté dans son unité d'appartenance uniquement s'il avait travaillé dans celle-ci n'eut été de son affectation dans l'autre unité.

**ANNEXE 5**

**CLASSIFICATIONS ET GRILLES SALARIALES**

**ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2022 (2,8%)**

(À compter du 1 janvier 2022)

CLASSE	ÉCHELON					
	1	2	3	4	5	6
1	16,19	16,89	17,72	18,48	19,36	20,18
2	17,42	18,26	19,02	19,93	20,83	21,79
3	18,70	19,57	20,43	21,36	22,34	23,39
4	19,96	20,85	21,80	22,83	23,87	24,93
5	21,22	22,17	23,20	24,23	25,35	26,54
6	22,47	23,49	24,59	25,69	26,85	28,08
7	23,67	24,80	25,96	27,09	28,33	29,69
8	24,99	26,14	27,31	28,56	29,87	31,22
9	26,23	27,44	28,69	30,01	31,38	32,80
10	27,50	28,77	30,07	31,48	32,89	34,37
11	28,75	30,06	31,45	32,89	34,37	35,94
12	30,03	31,40	32,82	34,31	35,86	37,49
13	31,25	32,72	34,16	35,74	37,36	39,06
14	32,52	34,03	35,60	37,19	38,91	40,63
15	33,82	35,29	36,94	38,64	40,40	42,25
16	35,05	36,66	38,33	40,12	41,90	43,82
17	36,30	37,96	39,70	41,57	43,41	45,37
18	37,56	39,27	41,08	42,99	44,90	46,94
19	38,83	40,61	42,47	44,46	46,42	48,53
20	40,09	41,89	43,83	45,90	47,93	50,10
21	41,34	43,25	45,21	47,35	49,44	51,70
22	42,62	44,54	46,59	48,80	50,94	53,27
23	43,89	45,84	47,96	50,21	52,41	54,81
24	45,13	47,17	49,35	51,68	53,97	56,41
25	46,39	48,49	50,72	53,10	55,45	57,98

**ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2023 (2.5%)**

(À compter du 1 janvier 2023)

CLASSE	ÉCHELON					
	1	2	3	4	5	6
1	16,59	17,31	18,16	18,94	19,84	20,68
2	17,86	18,72	19,50	20,43	21,35	22,33
3	19,17	20,06	20,94	21,89	22,90	23,97
4	20,46	21,37	22,35	23,40	24,47	25,55
5	21,75	22,72	23,78	24,84	25,98	27,20
6	23,03	24,08	25,20	26,33	27,52	28,78
7	24,26	25,42	26,61	27,77	29,04	30,43
8	25,61	26,79	27,99	29,27	30,62	32,00
9	26,89	28,13	29,41	30,76	32,16	33,62
10	28,19	29,49	30,82	32,27	33,71	35,23
11	29,47	30,81	32,24	33,71	35,23	36,84
12	30,78	32,19	33,64	35,17	36,76	38,43
13	32,03	33,54	35,01	36,63	38,29	40,04
14	33,33	34,88	36,49	38,12	39,88	41,65
15	34,67	36,17	37,86	39,61	41,41	43,31
16	35,93	37,58	39,29	41,12	42,95	44,92
17	37,21	38,91	40,69	42,61	44,50	46,50
18	38,50	40,25	42,11	44,06	46,02	48,11
19	39,80	41,63	43,53	45,57	47,58	49,74
20	41,09	42,94	44,93	47,05	49,13	51,35
21	42,37	44,33	46,34	48,53	50,68	52,99
22	43,69	45,65	47,75	50,02	52,21	54,60
23	44,99	46,99	49,16	51,47	53,72	56,18
24	46,26	48,35	50,58	52,97	55,32	57,82
25	47,55	49,70	51,99	54,43	56,84	59,43

**ÉCHELLES SALARIALES SCFP 2024 (2.8%)**

(À compter du 1 janvier 2024)

CLASSE	ÉCHELON					
	1	2	3	4	5	6
1	17,05	17,79	18,67	19,47	20,40	21,26
2	18,36	19,24	20,05	21,00	21,95	22,96
3	19,71	20,62	21,53	22,50	23,54	24,64
4	21,03	21,97	22,98	24,06	25,16	26,27
5	22,36	23,36	24,45	25,54	26,71	27,96
6	23,67	24,75	25,91	27,07	28,29	29,59
7	24,94	26,13	27,36	28,55	29,85	31,28
8	26,33	27,54	28,77	30,09	31,48	32,90
9	27,64	28,92	30,23	31,62	33,06	34,56
10	28,98	30,32	31,68	33,17	34,65	36,22
11	30,30	31,67	33,14	34,65	36,22	37,87
12	31,64	33,09	34,58	36,15	37,79	39,51
13	32,93	34,48	35,99	37,66	39,36	41,16
14	34,26	35,86	37,51	39,19	41,00	42,82
15	35,64	37,18	38,92	40,72	42,57	44,52
16	36,94	38,63	40,39	42,27	44,15	46,18
17	38,25	40,00	41,83	43,80	45,75	47,80
18	39,58	41,38	43,29	45,29	47,31	49,46
19	40,91	42,80	44,75	46,85	48,91	51,13
20	42,24	44,14	46,19	48,37	50,51	52,79
21	43,56	45,57	47,64	49,89	52,10	54,47
22	44,91	46,93	49,09	51,42	53,67	56,13
23	46,25	48,31	50,54	52,91	55,22	57,75
24	47,56	49,70	52,00	54,45	56,87	59,44
25	48,88	51,09	53,45	55,95	58,43	61,09

### Liste des classifications du SCFP 687

CLASSE 1 à 5
CLASSE 6
Machiniste (après 19 mai 1995) (40h)
CLASSE 7
Aide-technicien (40h) Préposé à l'accueil (35h)
CLASSE 8
Machiniste (avant 19 mai 1995) (40h) Peintre scénique (40h) 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 au registre 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) Opérateur à l'édition du matériel (40h) Opérateur à la gestion du contenu (40h) Chargé à la commande du matériel de diffusion (35h) Préposé à l'affectation (35h) Chargé à la gestion du matériel commercial (35h) Chargé à la gestion d matériel de diffusion (40h)
CLASSE 11
Cinémathécaire (40h) Coiffeur (40h) Maquilleur (40h) Technicien à la perche (40h) Chef d'équipe scénique (40h)

CLASSE 12
Concepteur sonore (40h) Technicien vidéo (CCU) (40h) Technicien à l'installation (40h) Chef d'équipe édition du matériel (40h) Chef d'équipe sous-titrage (40h)
CLASSE 13
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 à la magnétoscopie (40h) Mécanicien instrumentation et contrôle (40h) Lecteur à la circulation (35h)
CLASSE 14
Assistant à la réalisation (40h) Cinémaman (40h) Opérateur diffusion (40h) Technicien aux installations intermédiaire (40h) Technicien en montage électronique (40h) Chef d'équipe costumes-coiffure-maquillage (CCM) (40h)
CLASSE 15
Caméraman-monteur (40h) Caméraman-monteur (Ottawa) (40h) Chef de groupe vidéographie (40h) Concepteur rédacteur (35h) Concepteur visuel (35h) Décorateur (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) Technicien au contrôle qualité (40h)

CLASSE 16
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'entretien électronique (40h) Technicien multifonctions (40h)

CLASSE 17
Adjoint chef de pupitre (35h) Chef de groupe multifonctions (40h) Reporter (35h) Technicien à l'aiguillage intermédiaire (40h) Caméraman-monteur intermédiaire (40h)

CLASSE 18
Chef de groupe à l'entretien électronique (40 h)

CLASSE 19
Lecteur de nouvelles (35 h) Reporter multifonctions (35h)

CLASSE 20

CLASSE 21
Correspondant parlementaire (35 h) Chef de pupitre (35 h) Réalisateur (40h)



**ANNEXE 6**

**LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS  
PERMANENTS ET TEMPORAIRES**

## LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS PERMANENTS (S.C.F.P.)

(1<sup>er</sup> avril 2024)

<u>Mat.</u>	<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Fonction employé</u>	<u>Date ancienneté</u>
1248	BRANCHAUD	ANNIE	Accessoiriste de plateau	20070505
101864	LEPAGE	CHRISTIAN	Adjoint chef de pupitre (LCN)	19970825
101333	GRAVEL	JULIE	Adjoint chef de pupitre (LCN)	20000510
101709	CUIERRIER	PATRICE	Aide-technicien	19950904
100390	VERONNEAU	GILLES	Aide-technicien intermédiaire	19891127
101804	MARCON	ANNIE	Assistant à la production	19870620
100440	VALLEE	ELISABETH	Assistant à la production	19900205
100502	HARDY	PASCALE	Assistant à la réalisation	19880718
100465	GAZE	MANON	Assistant à la réalisation	19900820
101106	BERUBE	LOUISE	Assistant à la réalisation	20000510
101717	PARADIS	ANNICK	Assistant à la réalisation	20000522
439	LAPOINTE	MANON	Assistant à la réalisation	20010119
1501	RICHARD	NADINE	Assistant à la réalisation	20010607
101798	BOUCHARD	LYNE	Assistant à la réalisation	20060731
4633	DELISLE	MARIE-JOSEE	Assistant à la réalisation	20090510
4985	BORDUA	VERONIQUE	Assistant à la réalisation	20100924
100406	GERVAIS	CLAUDE	Caméraman-monteur	19860616
101373	THERRIEN	FREDERICK	Caméraman-monteur	19980420
101691	FORTIN	JEAN RENE	Caméraman-monteur	20000501
1046	MASSE	YANI	Caméraman-monteur	20000510
1496	PALARDY	DOMINIC	Caméraman-monteur	20020530
3109	LEMAIRE	YANICK	Caméraman-monteur	20050828
4922	PARENT	PIERRE	Caméraman-monteur	20090112
2624	GUERARD	ETIENNE	Caméraman-monteur intermédiaire	20040506
6262	CHEFF	PATRICK	Chargé à la commande du matériel de diffusion	20120123
9994	PHANTHAVONG	INTHALANGSONE	Chargé à la commande du matériel de diffusion	20181021
100448	MILETTE	ISABELLE	Chargé à la gestion du mat. commercial	19841018
4008	BARILE	JESSICA	Chargé à la gestion du mat. commercial	20070504
5078	GRATTON	ANNIE-CLAUDE	Chargé à la gestion du mat. commercial	20090615
5374	ST-GELAIS	VIRGINIE	Chargé à la gestion du mat. commercial	20100510
5327	LADOUCEUR	KARINE	Chargé à la gestion du mat. commercial	20100525
4710	LESSARD	JOANNY	Chargé à la gestion du matériel de diffusion	20090921
7251	BRAZEAU	MARC-ANDRE	Chargé à la gestion du matériel de diffusion	20171018
5812	GILBERT	BENOIT	Chargé gestion matériel commercial	20110414
7164	EMOND DOYLE	MARILYN	Chargé gestion matériel commercial	20140714
2700	BEAUREGARD THIBAULT	FREDERIC	Chef de groupe CAT	20050904
100930	GRONDIN	FRANCOIS	Chef de groupe dessin/installation	19950626
100479	PIGEON	GAETAN	Chef de groupe entretien électronique	19801103
100469	ST-GERMAIN	FRANCOIS	Chef de groupe entretien électronique	19900312
100819	CARBONNEAU	JOFFRE	Chef de groupe entretien électronique	19930927
100468	ROBERT	ALAIN	Chef de groupe multifonctions	19851202
1163	LEMAY	JEANNOT	Chef de pupitre (TVA)	20000715

100928	ROBINETTE	MARYSE	Chef de pupitre (LCN)	20000824
1523	HARNOIS-LEPAGE	JASMINE	Chef de pupitre (LCN)	20010703
1609	BROCHU	DANY	Chef de pupitre (TVA)	20011006
2572	BARBUSCI	KARINE	Chef de pupitre (TVA)	20031113
2536	LINDLEY	PIERRE	Chef de pupitre (TVA Sports)	20040522
2686	OTIS-DIONNE	GENEVIEVE	Chef de pupitre (LCN)	20050129
3736	LEGARE	CATHERINE	Chef de pupitre (LCN)	20060612
6058	RONDEAU	SYLVAIN	Chef de pupitre (TVA Sports)	20110815
9357	HOULE	VALERIE	Chef de pupitre (TVA)	20170109
101739	AMMAR	SAMY	Chef d'équipe Acquisition-montage	20081209
9725	CHENIER	SEBASTIEN	Chef d'équipe caméraman-monteur	20170911
100472	PAIEMENT	NATHALIE	Chef d'équipe CCM	19860120
1861	LAMARRE	JEROME	Chef d'équipe opérateur diffusion	20020522
3195	HARVEY	NICOLAS	Chef d'équipe opérateur diffusion	20050502
100442	PHILIE	DANIEL	Chef d'équipe scénique	19781102
101704	JOURDAIN	ANNE	Chef d'équipe, décors	20050207
3116	PEPIN	VALERIE	Chef d'équipe, édition du matériel	20060113
2845	BLANCHARD	JEAN-FRANCOIS	Chef d'équipe, sous-titrage	20040902
3538	CYR	MAXIME	Cinécaméraman	20070120
100474	VILLENEUVE	PIERRE	Cinémathécaire	19891218
1589	TAWIL	VALERIE	Cinémathécaire	20010914
1677	LEVEILLE	CAROLINE	Cinémathécaire	20011224
2742	CASSISTA	ELOISE	Cinémathécaire	20080219
3276	CHAMBERLAND	ANTHONY	Cinémathécaire	20090108
6265	LAW	SHAUN	Cinémathécaire	20120630
101460	BOUDREAU	GILBERT	Coiffeur	20000605
1950	TROTTIER	PIERRETTE	Coiffeur	20080415
2020	MAGNAN	LOUIS	Coiffeur	20110821
5448	COUSINEAU	NANCIE	Coiffeur	20180321
5140	ALLARD	CAROLE	Commis comptable	20090810
2936	GODDING JR	HENRY	Concepteur sonore intermédiaire	20041101
100949	LAGUE	JEAN PATRICK	Concepteur visuel	19970407
101707	CUIERRIER	YANNICK	Constructeur scénique	20020714
101807	LAFOREST	ALAIN	Correspondant parlementaire (TVA)	20060106
3843	FILION	RAYMOND	Correspondant parlementaire (TVA)	20060905
5851	COTE-CHABOT	CLAUDIE	Correspondant parlementaire (TVA)	20200824
11248	FERRON-BOISSE	OLIVIER	Correspondant parlementaire (TVA)	20210811
100431	LACOMBE	SYLVIE	Costumier	19850724
100487	GALARNEAU	SYLVIE	Costumier	19860811
100499	LECLERC	MICHEL	Décorateur	19871102
7146	THERIAULT	MARTIN	Directeur artistique	20140616
101026	GLORIEUX	SYLVAIN	Infographiste	20010302
1600	THIBEAULT	SYLVAIN	Infographiste	20011201
2956	SYKES	ROGER	Infographiste	20041128
5248	LEFRANCOIS	KARINE	Infographiste	20110510
6109	GERMAIN	FRANCOIS	Infographiste	20110829
6117	MARCHETTI	CLEBER	Infographiste	20110908

## LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AVEC PROBATION

Mat.	Fonction	Nom	Prénom	Gr.C	Jours travaillés jusqu'au 19/03/2024
101645	Accessoiriste de plateau	MC CRORY	ALAIN	C	3423
2825	Accessoiriste de plateau	DESLAURIERS	ISABEL		1576
4075	Assistant à la réalisation	HALL	GENEVIEVE		2404
5943	Assistant à la réalisation	CHAMPAGNE	ISABELLE		1820
11534	Assistant à la réalisation	LECLAIR	GUILLAUME		186
11711	Assistant à la réalisation	DROUIN	MATILDE		168
101746	Assistant costumier	BEDARD	SUZANNE	C	5251
1572	Assistant costumier	LONGPRE	SYLVIE		3932
3294	Assistant costumier	LANTHIER	RICHARD		1862
11728	Assistant costumier	BERTRAND	MAXIME		127
5364	Caméraman-monteur	LOGWIN	PIERRE		2527
5830	Caméraman-monteur	GERVAIS	GABRIEL		2153
6840	Caméraman-monteur	BLAIS	MARC-ANDRE		1777
9433	Caméraman-monteur	DESCHENES GAGNON	ALEXIE	C	1553
9555	Caméraman-monteur	PRENOVEAU	VINCENT	C	1446
11204	Caméraman-monteur	MENARD	OLIVIER		561
11518	Caméraman-monteur	SARR	MANSOUR		358
11575	Caméraman-monteur	DURANLEAU	XAVIER		353
11572	Caméraman-monteur	ARCHAMBAULT	KEVIN		271
11954	Caméraman-monteur	AUBIN	FELIX		184
3555	Chargé gestion matériel de diffusion	CHABOT-LECLERC	MAUDE		3938
10029	Cinécaméraman	POPOVICH	MATTHEW		829
11142	Cinécaméraman	SIMARD	CHLOE		413
11442	Cinécaméraman	TRUDEAU	MARC-ALAIN		217
101568	Cinémathécaire	SURPRENANT	JULIE		1614
10326	Cinémathécaire	PANET-RAYMOND	EMILE		936
9901	Cinémathécaire	LESSARD	CLAUDIE		854
11740	Cinémathécaire	TRINQUE	ALLYSON		173
11787	Cinémathécaire	MARCHAND	ALEX		137
4500	Coiffeur	GIRARD	REGIS		2040
11207	Concepteur sonore	WEHRLI	GIULIO		436
11741	Constructeur scénique	DUBE	JEREMIE		203
10221	Costumier	BUSSIERES	MYRIAM		691
6293	Infographiste	LECLERC	KEVIN	C	1539
2581	Infographiste	SIMARD	ISABELLE		1208
11353	Infographiste	SAURIOL	MINGAN		423
7357	Lecteur de nouvelles (TVA)	DUBE	ALEXANDRE		714
6761	Lecteur de nouvelles météo (LCN)	BRASSARD	EMILIE		899
11285	Lecteur de nouvelles météo (LCN)	MANZO	CHRISTINE	C	572
8953	Lecteur rédacteur sportif	SINOTTE	CHARLES-ANTOINE	C	1525
8774	Lecteur rédacteur sportif	BOURQUE	JEAN-MICHEL		1207
486	Machiniste	RIVEST	ERIC		2180
10549	Machiniste	TREMBLAY	KARL-FREDERIC		225

2971	Maquilleur	SANTAROSSA	CORINNE		2330
100948	Maquilleur	POULIN	ANNE		1476
2941	Maquilleur	LANIEL	CATHERINE		1278
6363	Opérateur diffusion	AUBLET	LOUIS		2298
6760	Opérateur diffusion	GAUTHIER	ALEX		2035
6276	Opérateur diffusion	LADOUCEUR	VINCENT		1768
6365	Opérateur diffusion	BEAUMIER	JULIEN		1703
1230	Opérateur diffusion	LETOURNEAU	MARTIN		1659
6802	Opérateur diffusion	GARIEPY	ALEXANDRE		1513
9608	Opérateur diffusion	LESAGE	DANIEL		1346
11370	Opérateur diffusion	COSTA FREITAS	BRUNO	C	583
11417	Opérateur diffusion	MOREL	LISA	C	552
11595	Opérateur diffusion	HURTADO-RAMIREZ	FRANKLYN JUNIOR		400
11388	Opérateur diffusion	PETIT	JULIEN		394
11598	Opérateur diffusion	LAVOIE	CHARLY		380
6240	Opérateur diffusion	RONDEAU	YANNICK		369
11576	Opérateur diffusion	FORTIN	JADE-SIN		316
11617	Opérateur diffusion	CORRE	MAXIME		313
11620	Opérateur diffusion	BOUDREAU-PINEAULT	HUBERT		275
11964	Opérateur diffusion	BOUSSANDEL	MOHAMED TAHA		186
766	Peintre scénique	CANTIN	SYLVIE		2624
101027	Prép. à la voûte	ROBERT	JEAN-CLAUDE	C	4413

## LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES SANS PROBATION

<b>MAT.</b>	<b>NOM</b>	<b>PRÉNOM</b>	<b>FONCTION</b>	<b>Jours travaillés jusqu'au 31/03/2024</b>
10278	MORICONI	MARIE-EVE	Assistant à la production	67
11966	GAGNE	MEREDITH	Assistant à la réalisation	86
11992	SILVERIO	TOME	Caméraman-monteur	99
11956	TREMBLAY	ALEXANDRA	Caméraman-monteur	90
12044	BONNIER	MARILOU	Caméraman-monteur	37
11202	LEBOEUF	ERIC	Concepteur sonore	74
2864	DELORME	GUYLAINE	Lecteur à la circulation (TVA)	27
4095	ROYER	CINDY	Lecteur de nouvelles (LCN)	9
11812	PERRON	ISABELLE	Lecteur de nouvelles météo (LCN)	220
11986	GAGNON	VIRGINIE	Lecteur de nouvelles météo (LCN)	24
11946	RONDEAU	FELIX	Lecteur de nouvelles météo (TVA)	15
9673	LACHARITE	STEPHANE	Machiniste	116
11349	PARENT	ETIENNE	Machiniste	110
7179	CELLIE	XAVIER	Machiniste	38
11970	MORISSETTE	ARIANE	Préposé aux registres de diffusion	61
10484	DALPE	FREDERIQUE	Préposé aux registres de diffusion	38
11589	PICARD	JEREMY	Recherchiste (TVA)	176
11783	HEBERT	JEAN-FRANCOIS	Recherchiste (TVA)	93
11710	LE MOIGNAN	MARC-ANTOINE	Rédacteur Web (TVA)	149
11917	CASSAGNET	LUCIA	Rédacteur-monteur (TVA)	81
12094	LACHAPELLE	JULIEN	Rédacteur-monteur (TVA)	39
8920	HASSIN	HADI	Reporter multifonctions (TVA)	187
11958	VINCELETTE	LOU	Tech. à la magnétoscopie	54
11941	LAMONTAGNE	DAVID	Tech. à la magnétoscopie	52
11945	BOUDREAU	CEDRIC	Tech. à la perche	110
11720	PELLERIN	CLAUDINE	Tech. à la perche	79
11944	CHRISTENSEN	YAN	Tech. à la perche	65
11933	ROPERS	JEREMY	Tech. à la vidéographie	71