

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

COGECO MÉDIA INC.
Ci-après appelée «L'Employeur»,

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 4805
Ci-après appelée «le Syndicat»

En vigueur du 1er septembre 2021 au 31 août 2026



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	DÉFINITIONS	PAGES
1	Reconnaissance du Syndicat et Champ d'application	2
2	Droits de la Direction et du Syndicat	3
3	Définition des classes d'employés	6
4	Comité de relations patronales - syndicales	9
5	Sécurité Syndicale	9
6	Précompte de la cotisation syndicale	10
7	Grève et contre-grève	10
8	Avis au Syndicat	11
9	Sécurité d'emploi	11
10	Détachement pour activités syndicales	13
11	Ancienneté	14
12	Redressement des griefs	21
13	Catégories de fonctions	23
14	Congé de maladie	24
15	Autres congés	27
16	Vacances annuelles	27
17	Jours fériés et payés	29
18	Horaires de travail	30
19	Période de repas	31
20	Pauses café	31

TABLE DES MATIÈRES (Suite)

ARTICLE	DÉFINITIONS	PAGES
21	Repos quotidien	32
22	Repos hebdomadaire	32
23	Dispositions générales concernant les salaires	33
24	Temps supplémentaire	34
25	Cachets	36
26	Assemblées commandées par l'Employeur	36
27	Congés pour études	36
28	Ethique professionnelle et responsabilité publique	38
29	Frais de voyage	39
30	Missions à l'extérieur	39
31	Sécurité au travail	40
32	Régimes de retraite	40
33	Assurances collectives	41
34	Durée de la convention	42
	Annexe A – Liste des employés avec crédit de congés maladie	44
	Annexe B – Descriptions de fonctions	45
	Annexe C – Les employés à statut particulier	51
	Lettre d'entente 1 – Dispositions générales	53

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 En vertu du certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien de des relations ouvrières le 15 juillet 1960, tel qu'amendé le 30 novembre 1977, le 2 décembre 2005, le 6 novembre 2006 et amendé par le Conseil canadien des relations industrielles le 27 mars 2012, l'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter, aux fins du Code canadien du travail, tous les employés de l'Employeur affectés aux emplois prévus dans ledit avis d'accréditation ainsi que toute modification qui pourrait lui être apportée par la suite suivant le consentement mutuel des parties ou une décision dudit Conseil.
- 1.2 **Unité de négociation**
L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur et représentant officiel des employés couverts par l'Ordonnance d'accréditation émise par le Conseil canadien des relations du travail le 22 avril 2016, portant le numéro 10991-U qui se lit comme suit :
- « Tous les employés de Cogeco Média Inc. travaillant à la station de radio CKOB FM à Trois-Rivières, à l'exclusion des postes de directeurs, du directeur adjoint aux promotions, du coordonnateur aux promotions, de l'adjointe administrative du directeur général, des représentants aux ventes, des animateurs et du pigiste ».*
- 1.3 Il est entendu que seul le Syndicat décrit au paragraphe 1.1 et 1.2 de la présente peut prendre des recours en vertu de cette convention collective à moins que ledit Syndicat ait fusionné ou ait transféré ses pouvoirs selon les dispositions de l'article 143, du Code canadien du travail.
- 1.4 La présente convention a pour but de favoriser une collaboration étroite entre l'Employeur et ses employés tout en assurant le respect du droit de chacun. Elle vise également à toujours maintenir la cordialité dans les rapports entre l'Employeur et ses employés. Et c'est dans cette intention et de bonne foi que les parties ont signé ladite convention qui vise à établir clairement les taux de salaire ainsi que la durée du travail et les conditions d'emploi qui rendent justice à tous.
- 1.5 C'est le désir et l'intention des parties d'en arriver à une entente mutuellement satisfaisante dans la solution de leurs problèmes communs. Elles consentent à coopérer et à se consulter sur toute question ou différend résultant d'une mésentente, mauvaise interprétation ou violation quelconque de la présente convention ou d'une des clauses, qu'il s'agisse d'un grief collectif ou individuel. Ces problèmes devront être réglés promptement, à l'amiable, selon les dispositions prévues à l'article 12 de la

présente convention.

1.6 L'Employeur ne peut conclure avec un employé, une entente individuelle qui soit contraire à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, sauf avec l'accord préalable du Syndicat.

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 en faveur ou contre ces autres employés.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION ET DU SYNDICAT

2.1 Il est convenu que l'administration de la Compagnie, la gestion de ses propriétés, de ses opérations, le maintien de l'ordre dans ses Etablissements sont du ressort exclusif de la Direction.

Il est reconnu, en outre, que l'Employeur conserve certains autres droits et responsabilités dont les principaux sont les suivants, quoique cet énumération ne soit pas limitative:

- celui de décider du genre et de l'étendue de la surveillance nécessaire;
- de la quantité et de la nature de l'outillage mécanique et technique;
- d'élaborer les méthodes, les formalités, les normes et les horaires d'activités régissant l'exploitation;
- de choisir, de se procurer, de créer et de monter l'outillage qui doit être installé dans les Etablissements de l'Employeur;
- de choisir et de diriger les effectifs et d'en déterminer le nombre ainsi que le droit d'embaucher les employés, de les suspendre, de les congédier ou de prendre toute mesure disciplinaire pour des motifs valables, de les muter ou de les promouvoir, de les mettre à pied faute de travail conformément aux dispositions de la convention collective;
- l'établissement de règlements régissant la conduite de ses employés après information au comité des relations patronales-syndicales.

L'Employeur est le seul propriétaire de tout ce qui est produit par et/ou pour lui, et ce dernier peut en faire usage en tout ou en partie à son entière discrétion; cependant, les messages commerciaux enregistrés par un employé de CKOB FM ne peuvent être diffusés sur les ondes de d'autres stations que celles de l'Employeur que s'il y a accord entre l'Employeur et l'employé concerné sur le cachet approprié.

2.2 L'Employeur convient que ces fonctions seront exercées d'une façon qui

n'est pas contraire aux droits des employés découlant de n'importe quelle disposition de cette convention.

- a) Une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne peut effectuer aucun travail couvert par cette convention collective, à moins que ce ne soit pour entraîner de nouveaux employés lorsque survient un cas d'urgence, étant entendu qu'un surplus de travail ne constitue pas un cas d'urgence dans un département spécifique, ou lorsqu'aucun employé de la fonction concernée ne peut répondre à l'appel.
- b) Il est convenu que le directeur de l'information peut accomplir du travail de l'unité de négociation dans le cas d'une émission, d'information ou d'un bulletin spécial d'information. Cependant, le travail exécuté dans ces circonstances par le directeur de l'information n'aura pas pour effet de causer la mise à pied d'un journaliste ou de combler la vacance d'emploi d'un poste de journaliste.
- c) La pratique ci-dessus ne doit pas avoir pour effet de mettre à pied un employé, de diminuer le salaire, ou de réduire le nombre d'heures de travail jusque-là effectué par les employés à temps partiel.

2.2.1 L'employeur convient de n'assigner à d'autres personnes qu'aux employés du groupement négociateur les tâches que ces derniers exercent normalement et qui relèvent du certificat d'accréditation de l'article 1 et de ses amendements.

2.2.2 Il n'y aura pas de mise à pied due à la production d'émissions venant de l'extérieur de Cogeco Média inc.

2.3 L'Employeur s'engage à diffuser et à faire connaître à chacun de ses employés ainsi qu'au Syndicat l'existence et le contenu de ses règlements ou politiques ayant rapport avec l'ordre et la discipline dans son Etablissement.

2.4 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage fermé à clé servant exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau est installé dans la salle de détente des employés.

Le Syndicat peut afficher sur ce tableau:

- tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un dirigeant autorisé du Syndicat;
- tout autre document d'affaires internes ou externes du Syndicat signé par un dirigeant autorisé du Syndicat.

Les documents ne sont affichés que par les dirigeants du Syndicat, ils doivent être conformes à l'esprit et au but de cette convention et ne de-

vront contenir aucun propos dirigé contre la partie patronale, le Syndicat, leurs membres et/ou leurs mandataires.

- 2.5 Toutes discussions d'affaires purement syndicales entre employés ne sont pas admises dans les locaux de CKOB FM durant les heures de travail, sans la permission de l'Employeur.

Cependant, un employé peut consulter sa convention et/ou conférer avec un représentant syndical, sur les lieux de travail à la condition d'en avoir obtenu la permission de l'Employeur.

Habituellement, un représentant syndical rencontre un employé à la salle de conférence.

- 2.6 L'Employeur convient de n'user d'aucune discrimination envers un employé pour toute activité syndicale permise par le Code canadien du travail.

- 2.7 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

- 2.8 Lors de circonstances exceptionnelles et après consultation avec l'Employeur, celui-ci pourra permettre à deux (2) employés de se remplacer au travail.

Cependant, l'Employeur ne sera tenu de payer que ce qu'il aurait payé n'eut été du remplacement.

- 2.9 L'Employeur reconnaît aux employés le droit de refuser de se rendre à toute station de radio ou de télévision, émetteur, studio ou établissement où il y a une grève ou une contre-grève légale impliquant des personnes dont les fonctions sont similaires à celles couvertes par la présente convention collective, afin d'accomplir le travail des employés concernés par la grève ou la contre-grève légale.

- 2.10 L'Employeur ne peut exiger que les employés accomplissent un travail pour le compte d'une autre station de radio ou de télévision spécifique où il y a une grève ou une contre-grève légale impliquant des personnes dont les fonctions sont similaires à celles couvertes par la présente convention.

ARTICLE 3

DÉFINITION DES CLASSES D'EMPLOYÉS

3.1 Dans la présente convention, le terme « employé » désigne toute personne occupant un emploi à titre permanent à temps complet, en probation, permanent à temps partiel, de temporaire ou de collaborateur dans une fonction de la juridiction du groupement négociateur défini à l'article 1 des présentes ou encore dans une des fonctions énumérées à l'alinéa 23.1.8 des présentes de même que toute personne occupant un emploi dans une fonction existante ou subséquentement créée et que les deux parties conviennent de déclarer de la juridiction du groupement négociateur. Toutefois, le défaut d'un commun accord ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention; cependant, la question peut être soumise au Conseil canadien des relations du travail par l'une ou l'autre des parties.

3.2 Dans la présente convention, le genre masculin comprend le genre féminin.

3.3 Employé permanent à temps complet

Le terme « employé permanent à temps complet » dans la présente convention, désigne tout employé occupant un emploi de façon continue et régulière au service de l'Employeur, accomplissant un régime de travail tel que stipulé au paragraphe 18.3 et ayant complété la période prévue au paragraphe 3.4. Un tel employé bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention collective.

3.4 Employé en probation

Le terme « employé en probation », dans la présente convention, désigne tout employé nouvellement embauché comme permanent à temps complet ou à temps partiel, mais qui n'a pas terminé sa période de probation. La période de probation d'un tel employé sera de cent-quatre-vingt (180) jours continus de calendrier qui suivront sa date d'embauche, après quoi, cet employé deviendra permanent à temps complet ou à temps partiel.

Un employé en probation absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident voit sa période de probation prolongée de la durée de son absence pourvu qu'elle n'excède pas la durée de la probation.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi ou la mise à pied d'un employé en probation, sauf s'il s'agit d'un cas occasionné par une ou des mesures disciplinaires. Cependant, à moins de stipulation contraire, cet employé jouit des autres droits et privilèges prévus dans la présente convention.

3.5 a) Employé permanent à temps partiel

L'employé permanent à temps partiel désigne tout employé qui travaille habituellement un nombre d'heures moindre que celui prévu dans une semaine régulière de travail d'un employé à temps complet. Un employé à temps partiel ne peut être obligé de travailler plus de cinq (5) jours par semaine du lundi au dimanche suivant.

L'employé permanent à temps partiel est rémunéré au prorata du salaire hebdomadaire en fonction de l'échelle des salaires de l'article 23. L'employé à temps partiel progresse d'un échelon lorsqu'il a complété mille huit cent vingt (1,820) heures régulières de travail.

b) Autres modalités d'application

L'ancienneté débute le premier jour d'emploi et se calculera de la façon suivante: le nombre d'heures travaillées depuis la dernière date d'embauche de l'employé à titre de permanent à temps partiel. Pour acquérir les droits d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter la période de probation décrite à la clause 3.4.

c) Mises à pied

Les articles concernant les prestations supplémentaires de chômage et la paie de séparation ne s'appliquent pas.

d) Vacances et jours fériés

L'employeur paie pour chaque heure travaillée une prime de 4%, 6% ou 8% selon l'ancienneté de l'employé permanent à temps partiel qui tient lieu de paiement pour les vacances et une prime de 3,6% sur chaque heure régulière travaillée pour le paiement des jours fériés de l'employé permanent à temps partiel. Lors de la prise de toute journée de vacance et tout jour férié, l'employé à temps partiel ne reçoit aucune rémunération. Seuls les jours fériés prévus au Code canadien du travail s'appliquent à l'employé permanent à temps partiel.

e) Assurance collective

L'admissibilité de l'employé permanent à temps partiel ayant complété sa période de probation est validée à tous les mois de janvier, sur la base des heures régulières travaillées au cours de la dernière année de calendrier. L'employé permanent à temps partiel est admissible à l'assurance-collective dans la mesure où il a travaillé une moyenne de vingt (20) heures régulières ou plus par semaine depuis sa date d'embauche ou au cours de l'année précédente allant du 1^{er} janvier au 31 décembre. Si admissible, l'adhésion à l'assurance collective est obligatoire pour l'année qui suit. Au mois de janvier suivant, une nouvelle validation de

l'admissibilité de l'employé permanent à temps partiel est faite en fonction de l'énoncé qui précède. Un employé qui rencontre les conditions d'admissibilité et qui ne fera vraisemblablement pas une moyenne de vingt (20) heures régulières de travail par semaine pendant l'année courante est automatiquement exclu du régime d'assurances collectives pour la totalité de l'année jusqu'au 31 décembre suivant.

3.6 **Employé temporaire**

L'employé temporaire désigne tout employé embauché pour remplacer un employé permanent à temps complet ou à temps partiel. L'employé temporaire bénéficie des dispositions de la présente convention collective, à l'exclusion des clauses 9.1 à 9.6, l'article, 11, 27.

3.7 **Pigiste/spécialiste**

Pour les fins de la présente, les termes « pigiste » ou « spécialiste » désignent toute personne qui travaille en ondes dont les services sont, en raison de son talent ou de ses connaissances, retenus pour une fin particulière et pour une durée déterminée.

3.8 **Employé collaborateur**

Le terme « employé collaborateur » désigne une personne dont les services sont retenus par l'Employeur afin d'assurer la couverture d'événements donnés pouvant servir au service des nouvelles et des sports.

Cette définition n'est qu'à titre indicatif et n'a donc aucune application ni aucun effet direct ou indirect en ce qui a trait aux modalités découlant des articles de cette convention collective.

Il est entendu que l'embauche d'employés collaborateurs n'aura pas pour effet de réduire les heures d'employés permanents à temps complet et à temps partiel.

3.9 L'embauche et l'utilisation de pigistes, de spécialistes, de collaborateurs, d'animateurs ne causeront aucun licenciement, ni de mise à pied, ni de déplacement d'employés permanents.

3.10 **Animateur**

Le terme « animateur » désigne une personne dont les services sont retenus par l'Employeur afin d'assurer l'animation de toute émission mise en ondes. Cette définition n'est qu'à titre indicatif et n'a donc aucune application ni aucun effet direct ou indirect en ce qui a trait aux modalités découlant des articles de cette convention collective.

ARTICLE 4

COMITÉ DE RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES

4.1 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, les parties forment un Comité de relations patronales-syndicales. Le comité est composé de deux (2) employés de la compagnie nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de la Direction nommés par l'Employeur. Le Comité se réunit, sauf entente contraire, à sept (7) jours d'avis de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

Ce Comité s'efforce d'établir un dialogue entre les employés et l'Employeur. Ce Comité étudie tout sujet intéressant l'une ou l'autre des parties, soumis à l'ordre du jour par lesdites parties, autre qu'un grief en cours. Le Comité peut cependant étudier un sujet qui pourrait faire l'objet d'un grief en vertu de la procédure de griefs.

Les parties de la présente convention informe le Ministre du Travail fédéral de la formation d'un tel Comité et de son désir de faire appel au service de consultations patronales-ouvrières, si le Comité le juge à propos.

Il est convenu que les membres du Comité peuvent, de consentement mutuel, demander qu'une personne non membre du Comité assiste à une réunion du Comité en raison de sa compétence et afin de répondre à un besoin particulier.

Les membres du Comité de relations patronales-ouvrières sont relevés de leurs fonctions sans perte de salaire afin d'assister aux réunions du Comité qui ont lieu durant leurs heures respectives de travail.

4.2 Les parties conviennent de se rencontrer afin de faire le point s'il y avait une situation connue et/ou dénoncée par toute victime potentielle de discrimination ou de harcèlement au travail, contraire à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne ou à la Loi canadienne sur les droits de la personne ou encore à toute politique de l'Employeur en la matière.

ARTICLE 5

SÉCURITÉ SYNDICALE

5.1 Tout employé actuel, membre du Syndicat, et tous ceux qui le deviendront par la suite devront, comme condition du maintien de leur emploi, rester membre du Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

5.2 Tout nouvel employé non exclu du groupement négociateur devra devenir membre du Syndicat dès son premier jour d'emploi permanent et en demeurer membre en règle tant qu'il exercera cet emploi et ce, pour la durée du présent contrat ou de son renouvellement. L'employé qu'on a réintégré dans une fonction ainsi accréditée après une mise à pied, un

congé sans salaire ou l'exercice d'un emploi exclu du certificat d'accréditation devra reprendre son statut de membre du Syndicat à partir de la date où il fait à nouveau partie du groupement négociateur.

- 5.3 L'Employeur ne fait aucune discrimination en ce qui concerne l'embauchage, le maintien de son emploi ou tout autre condition d'emploi contre un employé assujetti à la présente convention à cause de son adhésion au Syndicat, le tout en conformité avec le Code Canadien du Travail.

ARTICLE 6

PRÉCOMPTE DE LA COTISATION SYNDICALE

- 6.1 L'Employeur s'engage à retenir sur la paie brute de ses employés la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat, y compris la rémunération de toute autre compensation prévue dans cette convention collective et ceci, dès la première journée d'emploi d'un employé.
- 6.2 Ces retenues devront être remises mensuellement par chèque au nom du Syndicat des employés de CKOB FM section locale 4805 SCFP au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois civil qui suit leur prélèvement, le tout accompagné d'un état indiquant le nom de l'employé, le salaire de celui-ci et le montant déduit dans chaque cas. Le Syndicat peut modifier le pourcentage des retenues, sous réserve d'en informer l'Employeur, par courrier recommandé, au moins un (1) mois civil avant la date d'entrée en vigueur de la modification
- 6.3 L'Employeur convient d'inscrire sur les T-4 et relevé 1 le montant des cotisations syndicales retenues de la paie de chacun des employés.

ARTICLE 7

GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- 7.1 Pour assurer l'ordre dans la procédure nécessaire au règlement des différends pendant la durée de cette convention, les employés s'engagent à ne pas faire la grève, à ne pas amener une diminution de travail, d'arrêt de travail, de suppression ou d'interruption de travail, soit complet ou partiel. D'autre part, l'Employeur s'engage à ne pas faire de contre-grève (lock-out). Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à collaborer pour assurer le respect des dispositions de cet article.
- 7.2
- a) L'Employeur ne peut obliger un employé, membre de l'unité de négociation, à se rendre chez un client en grève légale ou lock-out pour y effectuer du travail pour l'Employeur.
 - b) Cet article 7.2 a) ne s'applique que dans les cas de "remotes commerciaux" dans un Etablissement qui est en grève légale ou lock-out.

ARTICLE 8

AVIS AU SYNDICAT

8.1 L'Employeur devra remettre au Syndicat (section locale 4805 SCFP) dans les délais spécifiés ci-dessous, une copie des avis suivants:

a) Le mardi de chaque semaine:

1. avis de transfert d'emploi, d'augmentation de salaire de tout employé couvert par la présente convention;
2. avis d'embauchage d'employés temporaires, le motif, la classification et le taux de salaire.

8.2 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat dans un délai de dix (10) jours du commencement de son emploi, le nom, l'adresse, la date d'engagement, le salaire, la fonction de tout nouvel employé régi par la présente convention.

L'Employeur met à la disposition du Syndicat une case à l'intérieur de son édifice où les avis ci-haut peuvent toujours être exposés. Occasionnellement, ces avis peuvent aussi être expédiés par poste recommandée à l'adresse du président, ou du secrétaire du Syndicat ou de la section locale 4805 du SCFP.

ARTICLE 9

SÉCURITÉ D'EMPLOI

9.1 L'Employeur peut renvoyer un employé en probation sur simple avis écrit.

9.2 Tout employé qui désire quitter les services de l'Employeur doit l'en informer par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance. Cet employé est rémunéré uniquement pour le temps qu'il est demeuré à l'emploi de l'Employeur.

9.3 Dans le cas de mise à pied résultant de réduction de personnel, sauf dans les cas régis par le paragraphe 9.4, un avis de deux (2) semaines est donné à l'employé permanent à temps complet ou à temps partiel concerné ayant au moins un (1) an de service. Dans le cas d'un employé permanent à temps complet ou à temps partiel ayant cinq (5) ans ou plus de service, l'avis est de quatre (4) semaines. Si l'employé permanent à temps complet ou à temps partiel concerné a plus de quatre-vingt-dix (90) jours mais moins d'un (1) an de service, l'Employeur lui remet un avis écrit et une (1) journée de salaire par mois de service accompli jusqu'à un maximum de dix (10) jours.

De telles mises à pied s'effectuent en conformité avec l'article 11.

9.4 **Automatisation**

Advenant que l'introduction, le remplacement, l'addition ou toute modification technologique de l'équipement ou l'appareil résultent en une mise à pied ou le déplacement d'un employé de son occupation régulière, les conditions suivantes s'appliqueront:

9.4.1 Sur demande écrite d'un employé ainsi touché, l'Employeur convient de lui accorder un congé, sans perte de salaire, afin de lui permettre d'être interviewé en vue d'un emploi en dehors des services de l'Employeur (maximum d'une journée par deux semaines).

9.4.2 Advenant une mise à pied résultant de cette automatisation, l'employé permanent à temps complet ainsi touché recevra un avis écrit de cent vingt (120) jours; à défaut de lui donner un tel préavis, l'employé recevra l'équivalent en salaire jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours. L'employé permanent à temps partiel concerné recevra un avis écrit de trente (30) jours où à défaut l'équivalent en salaire. Ces dispositions ne s'appliqueront pas dans le cas des employés en probation et des employés temporaires.

9.4.3 Au surplus, pendant la période précitée, l'employé a le privilège de se familiariser avec le nouvel équipement ou la nouvelle technologie et de démontrer qu'il a les aptitudes et les qualifications nécessaires pour rencontrer les exigences de cette nouvelle fonction ou d'une fonction déjà existante et de remplir cette fonction sous réserve de la clause d'ancienneté.

9.4.4 Il est convenu entre les parties que le présent paragraphe 9.4 concernant l'automatisation remplace les articles 150, 152 et 153 de la loi modifiant le Code canadien du travail "Bill C-183" adoptée par la Chambre des communes le 30 juin 1972.

9.5 Le départ d'un employé pendant les périodes d'avis prévues au paragraphe 9.3 et à l'alinéa 9.4.2 n'interrompt pas son ancienneté de service avec l'Employeur. Tel employé est toujours sujet à rappel dans les douze (12) mois selon les termes de la présente convention. Dans tous les cas, si l'employé part avant l'achèvement de sa période d'avis, il n'est rémunéré que pour le temps demeuré au service de l'Employeur.

L'employé qui refuse d'être réintégré, soit dans sa fonction sur une base permanente, soit dans toute fonction équivalente ou supérieure, perd ses droits à la paie de séparation.

9.6 **Mesures disciplinaires**

L'Employeur peut réprimander, suspendre et congédier des employés pour motifs valables dans les vingt (20) jours de la connaissance des faits justifiant une telle mesure. Une copie de tout avis disciplinaire est remise à l'employé ainsi qu'au Syndicat.

Tout employé qui croit avoir été réprimandé, suspendu ou congédié injustement aura vingt (20) jours pour soumettre son grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention.

Toute mesure disciplinaire est effacée du dossier d'un employé et ne pourra servir contre lui en aucune circonstance, si au cours des douze (12) mois qui suivent, l'employé ne s'est attiré aucune autre mesure disciplinaire.

L'Employeur ne pourra utiliser devant un arbitre une partie du dossier de l'employé concernant des mesures disciplinaires qui datent de plus de douze (12) mois de l'incident qui fait l'objet du litige.

Toute mesure disciplinaire qui n'est pas signalée à un employé dans le délai prévu ci-haut ne peut être retenue contre lui.

Dans le cas de réprimande, suspension ou de congédiement, la preuve devant l'arbitre originera de l'Employeur.

9.7

Sur demande formulée à son supérieur immédiat, l'employé peut consulter son dossier personnel afin de prendre connaissance de son contenu et peut en obtenir copie en tout ou en partie. Il peut être accompagné de son représentant syndical.

Ce dossier comprend: la formule de demande d'emploi, les formules d'engagement et de modifications au dossier personnel, toutes autorisations de déductions, les rapports, les avis de mesures disciplinaires, les demandes de promotions, transferts et rétrogradation de même que la carte d'absences.

ARTICLE 10

DÉTACHEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

10.1

- a) Les congés sans salaire pour activités syndicales, tels que prévus aux présentes, sont accordés pourvu qu'ils ne nuisent pas à la bonne marche de l'Entreprise.
- b) Tout congé autorisé se donne par écrit et aucun ne peut affecter les droits à l'ancienneté d'un employé lorsqu'il est utilisé dans le but pour lequel il a été accordé.

10.1.1

En tenant compte des besoins de la station qui fera l'objet de discussions entre les parties, un congé sans salaire peut être accordé à au plus deux (2) employés membres de l'unité de négociation afin de leur permettre

d'assister aux réunions du Conseil exécutif du Syndicat et à au plus deux (2) employés pour leur permettre d'assister aux congrès et conférences des mouvements ouvriers, aux audiences du C.R.T.C. se référant à CKOB FM, ou à des cours de formation syndicale, en autant qu'il n'y ait pas plus d'un employé provenant de la même fonction ou du même quart de travail.

Tels congés sont d'une durée raisonnable et proportionnée à l'événement, et la demande devra être faite par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance

10.1.1.1 Sur demande faite par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, un (1) employé obtient un congé sans salaire pour assister aux audiences de C.R.T.C. traitant du renouvellement de la licence de CKOB FM ou modification à la promesse de CKOB FM.

10.1.2 Un congé sans salaire est également accordé à un employé afin de lui permettre d'accepter un poste dans le Syndicat ou dans un organisme officiel de travail pour une période ne dépassant pas un (1) an. Un tel congé, plus toutes périodes additionnelles d'un (1) an, est accordé par l'Employeur sur réception d'une demande écrite de l'employé et du président du Syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance. À son retour au travail, l'employé a droit seulement aux bénéfices acquis au moment de son départ.

10.2 Sur demande du Syndicat, l'Employeur accepte de dispenser de leur travail pas plus de deux (2) employés sans perte de salaire pour assister aux assemblées de négociation, de conciliation, de commission de conciliation ou d'arbitrage, pourvu qu'une demande à cette fin soit présentée à l'Employeur sept (7) jours à l'avance.

10.3 Le Syndicat aura le droit de faire appel à l'aide du conseiller syndical du SFCP afin d'entreprendre des enquêtes sur les règlements des griefs et sur l'application de la convention collective et de contribuer à leurs règlements. L'accès aux locaux de l'Employeur à ces conseillers ne peut être refusé sans motif valable.

À la condition d'avoir obtenu avec un préavis raisonnable un rendez-vous au préalable avec l'Employeur, le conseiller dûment autorisé du Syndicat peut visiter le bureau pendant les heures de travail afin de rencontrer les membres du Syndicat, pourvu que telles visites soient nécessaires pour les fins d'application des dispositions de la présente convention. Ces visites ne doivent en aucun cas donner lieu à des réunions sur les lieux ou pendant les heures de travail.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.1

Définition

Aux fins de cette convention collective, il y a trois (3) genres d'ancienneté:

- 1) L'ancienneté de service;
- 2) L'ancienneté de fonction;
- 3) L'ancienneté de groupe fonctionnel.

L'ancienneté de service, l'ancienneté de groupe fonctionnel et l'ancienneté de fonction s'appliquent suivant les modalités de la présente convention.

11.1.1 **Ancienneté de service**

L'ancienneté de service signifie la durée des services continus de l'employé permanent au service de l'Employeur. Elle s'établit et se calcule à compter de la dernière date d'embauchage de l'employé à titre de permanent à temps complet ou à temps partiel et est rétroactive au premier jour d'emploi à titre d'employé en probation.

Dans le cas d'un employé permanent à temps partiel, l'ancienneté se calcule en heures pour se traduire en jours, en semaines, en mois et en années, depuis son dernier embauchage à titre d'employé permanent à temps partiel.

11.1.2 **Ancienneté de fonction**

L'ancienneté de fonction d'un employé désigne le temps de service accumulé par un employé dans une des fonctions mentionnées au paragraphe 11.4. L'ancienneté de fonction n'est applicable que dans la fonction où elle a été acquise et ne peut être transférée à une autre fonction.

11.1.3 **Ancienneté de groupe fonctionnel**

L'ancienneté de groupe fonctionnel d'un employé désigne le temps de service accumulé par un employé dans un des groupes fonctionnels mentionnés au paragraphe 11.4.

11.1.4 Avant le 1er avril de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend, pour chaque employé, les renseignements suivants:

- le nom
- l'adresse
- l'ancienneté
- l'emploi occupé

- le montant du T-4 ou TP-4

11.2 **Acquisition de l'ancienneté**

Pour acquérir les droits d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter une période de probation telle que prévue au paragraphe 3.4, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

11.3 **Perte de l'ancienneté**

L'ancienneté d'un employé s'accumule pendant les absences prévues à cette convention collective, à l'exception des congés sans solde prévus à l'article 27. L'ancienneté se perd et l'on retire son nom de toutes les listes d'ancienneté pour une des raisons suivantes:

Si l'employé:

- 1) laisse son emploi volontairement;
- 2) est renvoyé pour cause et si ce renvoi n'est pas renversé par la procédure de griefs;
- 3) fait défaut de se rapporter au travail pour remplir une fonction permanente après une mise à pied en dedans de dix (10) jours suivant un avis envoyé par poste recommandée par l'Employeur, pour remplir une fonction permanente;
- 4) est mis à pied pour une période de douze (12) mois ou plus;
- 5) à cause de maladie ou d'accident d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
- 6) est muté hors des cadres de l'unité de négociation pour une période de six (6) mois ou plus;
- 7) si, à moins de circonstances incontrôlables, il ne revient pas au travail dans les sept (7) jours suivant la fin d'un congé sans solde, en vertu de cette convention collective.

11.4 Aux fins de l'application des règles d'ancienneté, les groupes fonctionnels et les fonctions qui s'y retrouvent sont les suivants:

Groupes fonctionnels - Fonctions

Administration

Secrétaire réceptionniste
Préposé au routage

Programmes
et information

Journaliste ;
Journaliste-reporter ;
Journaliste-sportif ;
Opérateur de mise en ondes et à la
production ;
Rédacteur publicitaire, opérateur & voix
commerciale ;
Réalisateur commercial ;

11.5

Réduction de personnel et mise à pied

L'Employeur ne procédera à aucune mise à pied ou abolition de poste sans avoir au préalable consulté les représentants syndicaux afin d'obtenir leur point de vue et afin de minimiser les impacts négatifs sur les employés touchés. Par la suite, s'il devient nécessaire de procéder à des mises à pied ou à des abolitions de poste, l'Employeur procède dans le respect des dispositions de la convention collective.

Lorsqu'il est nécessaire de réduire les employés permanents, l'Employeur procède de la façon suivante et ce, dans chacune des fonctions visées par la présente convention collective:

- a) la mise à pied s'effectue dans la fonction où doit s'effectuer la réduction de personnel;
- b) l'avis de mise à pied sera envoyé à l'employé dont le poste est aboli. Cet employé aura cinq (5) jours pour effectuer son choix parmi les alternatives prévues à cet article. Chaque employé régulier à temps complet, touché par ce processus de déplacement, aura également cinq (5) jours pour faire un choix;
- c) l'employé affecté peut déplacer, si son ancienneté de fonction le lui permet, l'employé possédant moins d'ancienneté de fonction dans sa fonction ou une autre fonction de son choix, à l'intérieur de son groupe fonctionnel, pourvu que l'employé qui déplace possède la compétence requise pour répondre aux exigences de la fonction et qu'il possède plus d'ancienneté de fonction que celui qu'il déplace; dans un tel cas, l'employé qui déplace sera sujet à être soumis à des examens;
- d) en vertu de son ancienneté de service, déplacer un employé possédant moins d'ancienneté à une autre fonction, pourvu qu'il possède la compétence pour répondre aux exigences de la fonction;
- e) accepter un statut d'employé temporaire;

f) l'employé qui change de fonction sera en période d'essai pour une période maximum de vingt (20) jours travaillés.

11.5.1 Pour les fins du rappel au travail prévu au paragraphe 11.6, lorsqu'un employé permanent à temps complet déplace un employé permanent à temps partiel, l'employé qui a déplacé conserve son statut d'employé permanent à temps complet pour la période prévue au paragraphe 11.3, sous-paragraphe 4.

11.5.2 Les examens dont il est question au paragraphe précédent sont des examens pratiques et ne doivent pas être modifiés d'une fois à l'autre, à moins qu'il n'y ait modification de la fonction.

11.6 **Rappel au travail**

Dans les cas de rappel au travail à une fonction donnée, l'Employeur réintègre dans celle-ci, par ordre d'ancienneté, pourvu qu'il réponde aux exigences de l'emploi, les employés qui comblaient cette fonction et qui ont ou furent déplacés ou mis à pied lors d'une réduction de personnel, pourvu qu'ils possèdent les connaissances requises par la fonction et qu'ils puissent passer, le cas échéant, les examens auxquels les candidats sont normalement soumis pour cette fonction, s'il y a eu modification de la fonction.

Dans le cas de tout employé qui ne répond pas au rappel au travail ainsi que lorsque l'employé mis à pied a perdu son ancienneté en vertu du paragraphe 11.3, sous-paragraphe 4, la fonction en question est considérée vacante et est comblée suivant les dispositions du paragraphe 11.7. Les droits de rappel d'un employé valent seulement pour la fonction qu'il détenait précédent sa mise à pied ou son déplacement.

11.7 **Vacance d'emploi et affichage**

11.7.1 **Définition de vacance d'emploi**

Aux fins de cet article 11, une vacance d'emploi dans une fonction résulte soit lorsqu'un poste à l'intérieur d'une fonction existante devient libre, soit lorsque l'Employeur crée une nouvelle fonction dans l'unité de négociation ou soit lorsque l'Employeur désire augmenter le nombre des employés dans une fonction existante, sauf dans les cas d'employés mis à pied possédant des droits de rappel en vertu du paragraphe 11.6. Ce qui précède n'implique pas que des vacances d'emplois doivent nécessairement être comblées.

11.7.2 **Affichage de vacance d'emploi**

a) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vacance d'emploi que

L'Employeur désire combler, il l'annonce sur les tableaux d'affichage pendant une période dix (10) jours ouvrables. Dans le même délai, l'Employeur avise, par lettre recommandée expédiée à leur dernière adresse connue, les employés absents pour raison autorisée, ainsi que les employés mis à pied qui sont sujets au rappel. Dans le même délai, une copie de ces avis est remise au Syndicat par l'Employeur.

Les employés intéressés à combler la vacance d'emploi offrent leur candidature en faisant une demande écrite. Dans les cas d'employés absents pour raison autorisée, ceux-ci peuvent, s'ils le désirent, poser leur candidature par l'entremise d'un dirigeant du Syndicat.

- b) L'avis de poste vacant ou nouveau poste mentionne les renseignements suivants: titre de la fonction, description sommaire des tâches, échelle de salaire, qualifications requises, période d'affichage, horaire de travail et le statut du poste.
- c) Dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage, l'Employeur fournit au Syndicat le nom des candidats internes et le nombre de candidats externes qui ont postulé.
- d) L'Employeur doit combler le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage et l'employé choisi recevra le nouveau taux de salaire à partir de ce jour.

11.7.3

Procédure à suivre pour combler une vacance d'emploi

Dans le cas du personnel en ondes, lors de l'attribution d'un poste vacant ou d'un nouveau poste de l'unité de négociation, la préférence dans le choix du titulaire est accordée au candidat, membre ou non de l'unité de négociation, qui rencontre le plus les qualifications requises pour remplir le poste, l'ancienneté ne jouant que si deux (2) employés ou plus ont les mêmes compétences pour remplir les exigences du poste.

Dans le cas du personnel, autre que celui qui est en ondes, la vacance d'emploi doit être accordée à un employé qui possède les qualifications requises pour répondre aux exigences de la fonction. L'Employeur comblera la vacance d'emploi en se basant sur l'ancienneté, les qualifications requises, le rendement, l'expérience et les aptitudes des candidats.

11.7.3.1

Pour le personnel, autre que celui on ondes, et lorsqu'aucun employé au service de l'Employeur ne remplit pas les conditions mentionnées pour combler la fonction vacante, l'Employeur peut accorder cette dernière à toute autre personne de son choix.

11.7.3.2 Pour les fins de l'application de l'alinéa 11.7.3, les employés mis à pied qui sont sujets au rappel seront considérés comme employés au service de l'Employeur.

11.7.3.3 Seuls les employés qui ont offert leur candidature au moyen prévu ci-haut à l'alinéa 11.7.2 pourront par la suite formuler un grief.

11.7.3.4 La période d'essai est une période de vingt (20) jours travaillés qui suit la sélection d'un employé à titre d'employé permanent.

Dans le cas d'un employé permanent qui change de statut (temps partiel à temps complet) dans la même fonction, la période d'essai sera de vingt (20) jours travaillés.

Au terme de sa période d'essai, l'employé se voit soit confirmé dans son nouveau poste, soit retourné à son ancien poste suivant l'évaluation de l'Employeur.

11.8 **Mutation permanente à l'extérieur de l'unité de négociation**

Aucun employé n'est muté de façon permanente à l'extérieur de l'unité de négociation sans son consentement.

11.9 **Mutation temporaire**

Lorsqu'un employé de l'unité de négociation est affecté à une fonction supérieure dans l'unité de négociation pour une période supérieure à deux (2) semaines, il recevra une augmentation équivalente à un échelon supérieur dans l'échelle de sa rémunération au moment de telle affectation temporaire pour la durée de telle affectation seulement. Un tel employé conserve tous les avantages de la convention collective.

Dans le cas où l'employé aurait atteint le maximum dans l'échelle de sa rémunération au moment de telle mutation temporaire, il recevra une augmentation équivalente au montant se situant entre l'avant-dernier et le dernier échelon dans l'échelle de sa rémunération.

Aux fins de l'administration du présent article l'Employeur offre et octroie une mutation temporaire par ancienneté, dans la mesure où l'employé le plus ancien qui se porte volontaire est en mesure de remplir la totalité des tâches du poste.

11.10 **Ancienneté lors d'une mutation à l'extérieur de l'unité de négociation**

Lorsqu'un employé compte un (1) an ou plus d'ancienneté et qu'il est muté à une fonction à l'extérieur de l'unité de négociation, la continuité de

service, aux fins de l'ancienneté d'emploi, est réputée ininterrompue s'il reprend sa qualité d'employé dans les six (6) mois qui suivent telle mutation.

Si un tel employé désire réintégrer les cadres de l'unité de négociation durant la période de six (6) mois, il peut le faire en tout temps suivant les règles d'ancienneté prévues à l'article 11. Advenant son retour dans les cadres de l'unité de négociation, l'employé reprend son statut d'employé syndiqué et jouit de tous les droits et bénéfices qu'il avait acquis ou accumulés précédemment et les termes de la présente convention s'appliquent.

11.11 **Promotion ou mutation à la demande de l'Employeur**

L'employé peut refuser toute promotion ou mutation permanente ou temporaire dans un groupe fonctionnel autre que le sien. L'employé peut refuser une promotion ou une mutation permanente dans son groupe fonctionnel, mais ne peut pas refuser une promotion ou une mutation temporaire.

Si l'Employeur juge qu'un employé est apte à accomplir une fonction supérieure ou inférieure ou une fonction dans un autre groupe fonctionnel que le sien, les erreurs commises involontairement en exécutant telle tâche ne doivent pas influencer défavorablement sur les états de rendement de l'employé dans sa fonction précédente ou dans le cas de promotion future.

ARTICLE 12

REDRESSEMENT DES GRIEFS

- 12.1 Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective concernant un ou plusieurs employés ou le Syndicat peut faire l'objet d'un grief.
- 12.2 Il est convenu, selon l'esprit et le but de la convention, de régler dans le plus bref délai possible et de bonne foi, tout grief ou mécontente survenant pendant la durée de la convention.
- 12.3 Les parties reconnaissent qu'aux termes du Code canadien du travail, tout employé peut présenter ses griefs personnels en tout temps. Tout grief ainsi présenté peut faire l'objet d'un examen et d'un redressement conformément aux dispositions énoncées ci-après.
- 12.4 Dans le cas d'un grief collectif basé sur la même cause d'action et qui concerne plus d'un (1) employé, les parties conviennent qu'un (1) seul grief collectif puisse être présenté en suivant la procédure décrite à cet article. Un tel grief collectif doit décrire les employés ou groupes d'employés qui se croient lésés et être signé par un (1) des employés concernés.

- 12.5 Le Syndicat peut exercer tout recours résultant d'une présumée violation ou fausse interprétation d'une disposition quelconque de la convention collective et pour lequel un ou plusieurs employés n'ont pas d'intérêt personnel et direct en raison de la nature même du droit dont il s'agit.
- 12.6 Lorsqu'un grief survient, il sera soumis, par écrit, dans un délai de quinze (15) jours de la connaissance acquise de l'événement qui a donné naissance au grief, sur la formule SCFP prescrite à cette fin et des copies en seront enregistrées auprès de l'Employeur et du Syndicat. La soumission d'un grief de main à main n'exclut pas les autres modes de soumission d'un grief.
- 12.7 L'Employeur et le Syndicat consentent à se rencontrer dans les quinze (15) jours de la remise d'un avis de convocation d'une partie à l'autre. À ces réunions, auxquelles peut assister le plaignant, le Syndicat est représenté par un Comité de réclamations (Comité de griefs) formé de deux (2) employés couverts par la présente convention. Le Comité de réclamations peut être accompagné du conseiller syndical.
- L'Employeur est représenté par des personnes nommées à cette fin. À ces réunions, les parties tenteront de régler, de bonne foi, sans tarder et à leur satisfaction mutuelle, tout grief en instance.
- 12.8 Si le grief n'est pas réglé après la réunion prévue au paragraphe 12.7 ou si la réunion n'a pas lieu dans le délai prévu, le Syndicat décrit aux paragraphes 1.1 et 1.2, sur remise d'un avis écrit à l'Employeur, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant ladite réunion ou suivant la date où elle aurait dû avoir lieu, peut référer le grief à un arbitre.
- 12.9 Le Syndicat doit, dans les dix (10) jours qui suivent, suggérer un ou des noms de personnes qu'il désire comme arbitre unique pour l'étude du ou des griefs.
- L'Employeur devra, dans un même délai de dix (10) jours, accepter la suggestion du Syndicat ou suggérer également un ou des noms de personnes qu'il désire voir agir comme arbitre unique.
- Au cas où les parties ne s'entendraient pas sur le choix de l'arbitre unique, le Syndicat ou l'Employeur demande au ministère fédéral du Travail de désigner l'arbitre.
- 12.10 L'arbitre, après avoir consulté les parties, détermine la date et le lieu des audiences.
- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à la présente convention ainsi que tout employé concerné. L'arbitre n'a en aucun cas l'autorité d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de la présente

convention.

- 12.11 Si l'arbitre en arrive à la conclusion qu'un employé a été réprimandé, mis à pied, suspendu ou congédié sans motif valable ou de façon déraisonnable, il peut annuler la réprimande et, dans les cas de mise à pied, suspension ou congédiement, il peut ordonner la réintégration de l'employé ainsi que le paiement en tout ou en partie du salaire perdu par l'employé de même que le maintien de tous les avantages conventionnels antérieurs.
- 12.12 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont répartis également entre l'Employeur et le Syndicat.
- 12.13 Aux fins de cet article, les jours sont des jours de calendrier.
- 12.14 a) Aucun grief ne peut être référé à l'arbitrage après plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date du dépôt du grief.
- b) Tous les délais du présent article sont des délais de déchéance à moins d'entente écrite entre les parties.
- 12.15 Les employés tenus d'assister ou de participer aux réunions ou audience prévues aux paragraphes 12.7 et 12.10 sont dispensés de leur travail, sans perte de salaire, pour le temps que peuvent raisonnablement nécessiter lesdites réunions ou audiences et que leur présence est requise.

ARTICLE 13

CATÉGORIES DE FONCTIONS

- 13.1 Le mot "fonction" signifie les fonctions apparaissant au paragraphe 11.4 et à l'alinéa 23.1.8 des présentes et les autres qui pourraient être ajoutées au cours de la présente convention suivant une décision du Conseil canadien des relations du travail. Le mot "poste" signifie l'assignation individuelle d'un employé dans l'une ou l'autre des fonctions apparaissant au paragraphe 11.4 et à l'alinéa 23.1.8 des présentes.
- 13.2 La description complète des fonctions (emplois) apparaît à l'annexe "B" de la présente convention collective et fait partie intégrante de celle-ci
- 13.3 Il est convenu que l'Employeur peut, soit créer de nouvelles fonctions, soit modifier des fonctions existantes afin de répondre à de nouvelles exigences. Cependant, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de la description de la nouvelle fonction ou de la modification de la fonction.
- 13.4 Pour chaque fonction existante, un salaire hebdomadaire est convenu entre les parties selon l'article 23 de la convention collective.

Quant aux nouvelles fonctions ainsi qu'aux fonctions modifiées, le salaire qui s'y rattache sera intégré à la convention collective après entente entre

les parties.

- 13.5 S'il s'agit d'une nouvelle fonction ajoutée à l'unité de négociation ou d'une modification à une fonction existante au cours de cette convention, la procédure suivante s'applique:
- 13.5.1 Au moins quatorze (14) jours précédant l'entrée en vigueur de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée, l'Employeur avise par écrit le Syndicat et une copie de cet avis est envoyée au bureau régional du Syndicat.
- 13.5.2 Cet avis comporte une description de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée ainsi que de la rémunération proposée pour cette fonction.
- 13.5.3 La rémunération de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée est proposée d'après les cadres de la grille des salaires prévus à l'alinéa 23.1.8
- 13.5.4 Dans les deux (2) semaines précédant l'entrée en vigueur de la nouvelle fonction ou de la modification, les deux parties se rencontreront et s'efforceront d'en arriver à une entente.
- 13.5.5 Si aucun grief ne résulte dans les trente (30) jours de la réception de l'avis prévu à l'alinéa 13.5.1, le tout est considéré comme accepté.
- 13.5.6 Si un grief survient, il sera soumis, par écrit, dans un délai maximal de trente (30) jours de la réception de l'avis prévu à l'alinéa 13.5.1. Le grief sera alors soumis à la procédure de griefs prévue à l'article 12 de la convention collective.
- 13.5.7 La juridiction de l'arbitre sera de déterminer si la description des tâches correspond aux tâches exigées par l'Employeur en ce qui a trait à la fonction modifiée ou nouvelle et d'amender la description de la fonction en conséquence et/ou de déterminer le salaire de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée, selon les échelles de salaires prévues à l'article 23.1.8
- Toutefois, l'arbitre unique a la juridiction de s'assurer que la description de la fonction est conforme aux devoirs exigés par cette fonction tels que déterminés par l'Employeur.

ARTICLE 14

CONGÉ DE MALADIE

- 14.1 Le terme "maladie" comprend aussi les accidents sauf les accidents de travail.
- 14.2 Les employés dont les noms apparaissent à l'annexe A de la présente

convention collective conservent à leur crédit les congés de maladie accumulés en date du 15 septembre 2011. Ces congés peuvent être utilisés conformément aux dispositions des articles 14.4 et 14.5 de la convention collective. Ces employés recevront un état des crédits de congé de maladie à leur actif au mois de mai de chaque année

14.3

Un congé pour cause de maladie de deux jours rémunérés pour absence maladie avec salaire est accordé par l'Employeur à tout employé possédant plus de trois mois de service continu. L'employé accumule ses crédits pour absence maladie à raison de un (1) jour par mois de service rémunéré, jusqu'à un maximum de sept (7) jours par année, à compter de chaque 1er septembre. Tout crédit pour absence maladie non-utilisé n'est pas remboursable.

À compter du 1^{er} janvier 2023, en concordance avec la nouvelle législation du code Canadien du travail, tout employé (après 3 mois de service) accumule ses crédits pour absence maladie à raison de un (1) jour par mois de service rémunéré, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année, à compter de chaque 1er septembre. Tout crédit pour absence maladie non-utilisé n'est pas remboursable.

14.4

Les congés de maladie accumulés sont exigibles par les employés jusqu'au dixième jour de maladie inclusivement. Par la suite, les employés en question profitent des bénéfices prévus au régime d'assurance salaire. Lorsque le régime d'assurance salaire entre en vigueur, l'employé peut puiser à même sa banque de jours de maladie pour compenser entre le montant reçu en vertu du régime d'assurance et le salaire brut qui lui aurait été versé s'il avait travaillé, cela jusqu'à épuisement des crédits qu'il aurait accumulés.

Le tout est cependant sujet aux lois régissant les polices d'assurance collective couvrant les groupes d'employés.

En tout temps, l'Employeur est tenu d'observer les règlements établis par la compagnie d'assurance de même que les lois régissant les assurances collectives.

À moins de circonstances incontrôlables, l'employé absent du travail pour cause de maladie doit aviser l'Employeur dès la première journée d'absence qu'elle que soit la durée de sa maladie.

14.5

Tout employé absent pour cause d'accident de travail et recevant des prestations peut puiser à même sa banque de jours de maladie pour compenser entre le montant versé par la CNESST et le salaire qui lui aurait été versé s'il avait travaillé, cela jusqu'à épuisement des crédits qu'il aurait

accumulés.

14.6 L'Employeur peut exiger que l'employé fournisse une attestation médicale pour une absence de trois (3) jours ou plus.

Lorsque les circonstances le justifient, l'Employeur se réserve le droit d'enquêter sur l'état de santé de tout employé absent pour cause de maladie.

14.7 **Congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental :**

À l'occasion d'une grossesse, d'un accouchement ou lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant, l'employeur accorde à tout employé un congé parental tel que prévu par le régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

14.7.1 Lors d'un congé de maternité ou de paternité, l'employé doit faire la demande au moins quatre (4) semaines précédant le début de son congé. Les règles applicables sont celles établies en vertu du Code canadien du travail.

14.7.2 L'employée obtient, sur demande écrite, un congé sans solde additionnel à son congé de maternité et/ou congé parental. Le congé avec et sans solde ne peut excéder un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

14.7.3 À son retour, l'employée sera alors réintégrée dans son ancien poste.

14.7.4 L'employée enceinte, malade pendant sa grossesse, sauf pendant la période de dix-sept (17) semaines prévue pour son congé de maternité, peut se prévaloir du paragraphe 14.4 si elle s'y qualifie. De même, l'employée qui ne peut revenir au travail après son congé de maternité, pour cause de santé, peut se prévaloir du paragraphe 14.4 si elle s'y qualifie.

14.7.5 Pendant son congé de maternité, l'employée bénéficie de tous les droits et avantages qui se rattachent à son emploi, à l'exception des journées fériées et rémunérés et des congés familiaux.

De plus, elle bénéficie, pendant la totalité de son congé de maternité, des régimes de retraite et d'assurance, à condition de payer les quotes-parts de sa contribution.

14.7.6 **Congé parental**

L'Employeur accorde à l'employé conjoint, un congé d'une durée de un (1) jour. Ce congé peut être pris au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant ou à la sortie de l'hôpital de la mère ou de l'enfant. L'employé doit aviser l'Employeur de son choix.

- 14.8 En conformité et selon les conditions énoncées à la Partie III du Code canadien du travail, article 59 et suivants, l'Employeur accordera un congé sans salaire pour soins d'enfants.

ARTICLE 15

AUTRES CONGÉS

- 15.1 Dans le cas de décès dans sa famille immédiate, conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère - l'employé peut s'absenter cinq (5) jours consécutifs sans perte de salaire.
- 15.1.1 Dans le cas de décès de son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, l'employé peut s'absenter trois (3) jours consécutifs sans perte de salaire.
- 15.1.2 Dans le cas de décès du conjoint de l'enfant, l'employé peut s'absenter deux (2) jours consécutifs sans perte de salaire.
- 15.2 Dans le cas de décès de son grand-père ou de sa grand-mère ou du grand-père ou de la grand-mère du conjoint ou de petits enfants, l'employé peut s'absenter un jour sans perte de salaire.
- 15.3 L'employé a droit aux congés susdits pourvu qu'il les utilise aux fins pour lesquelles ils sont prévus. L'Employeur ou un représentant de celui-ci peut vérifier l'authenticité des raisons qui ont motivé la prise du ou des congés. Un employé qui doit s'absenter à cette fin avise d'abord son chef de département ou l'Employeur.
- 15.4 Si un (1) ou plusieurs jours des congés prévus ci-haut coïncident avec les vacances annuelles, un jour férié et payé ou un jour non ouvrable pour cet employé, ce ou ces jours ne sont pas payés.
- 15.5 Un employé peut obtenir que l'une des journées de son congé hebdomadaire soit changée afin de le faire coïncider avec le jour du mariage de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit à la direction au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 15.6 **Assignment comme juré**
- L'employé assigné comme juré reçoit de l'Employeur son salaire de base régulier pour chaque jour de travail normalement ouvrable pour lui, moins la rémunération afférente versée par la Couronne.

ARTICLE 16

VACANCES ANNUELLES

- 16.1 L'attribution des vacances annuelles aux employés s'établit chaque année suivant la durée de leur service continu au 1er septembre.
- 16.2 Les employés pourront prendre les vacances auxquelles ils ont droit au cours de toute l'année. Les employés devront aviser l'Employeur avant le premier 1^{er} avril de chaque année de leur choix de vacances estivales quant aux dates de leurs vacances. En autant que les exigences des opérations le permettent, les vacances annuelles pourront se prendre consécutivement. Toutefois, dans les cas des journalistes, ceux-ci ne pourront prendre leurs vacances pendant les périodes de sondages radiophoniques Numéris.
- L'Employeur doit afficher la liste d'ancienneté de service par groupe fonctionnel au début de chaque année de prise de vacances débutant le 1^{er} septembre. Dans la semaine suivant le 1^{er} septembre l'Employeur affiche la liste des vacances annuelles des employés.
- 16.2.1 Les vacances seront accordées afin de coïncider avec les vœux exprimés par les employés en tenant compte des exigences des opérations. D'ordre général, dans chaque fonction, l'employé ayant le plus d'ancienneté de service a priorité quant au choix de ses vacances annuelles pourvu qu'il ait avisé l'Employeur de ce choix avant le 1er septembre. De plus, s'il y a conflit entre deux (2) employés ou plus du même groupe fonctionnel quant aux choix de leurs vacances annuelles et que l'Employeur ne peut se permettre de le laisser partir en même temps, la préférence est accordée en suivant l'ordre de l'ancienneté de groupe fonctionnel.
- 16.3 Tout jour de congé férié et payé, coïncidant avec les vacances annuelles d'un employé est ajouté à sa période de vacances ou reporté à une date ultérieure après entente entre l'Employeur et l'employé.
- 16.4 Les employés qui ont moins de douze (12) mois de service au 1^{er} septembre de l'année en cours, ont droit à une (1) journée de congé par mois de service complet jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.
- 16.5 Tout employé qui, au 1er septembre a une (1) année de service mais moins de deux (2) années, a droit à deux (2) semaines de vacances.
- 16.5.1 Tout employé qui, au 1er septembre a deux (2) années de service, a droit à trois (3) semaines de vacances.
- 16.5.2 L'employé qui, au 1er septembre a sept (7) années de service, a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 16.5.3 Tout employé qui, au 1er septembre a quatorze (14) années de service, a droit à cinq (5) semaines de vacances.

- 16.5.4 Il est entendu que l'employé qui a un nombre de semaines de vacances supérieur à ce qui est inscrit aux articles 16.4 et 16.5 ci-dessus, conserve son quanta de vacances et progresse à un autre niveau d'octroi de journées de vacances additionnelles lorsqu'au 1er septembre d'une année, il atteint un nombre d'années de services qui lui permettent d'avoir une semaine de vacances additionnelles telles que prévues précédemment.
- 16.5.5 L'année de référence durant laquelle un employé permanent à temps complet accumule ses vacances annuelles est du 1er septembre d'une année au 31 août de l'année suivante sur la base du service courant.
- 16.6 Les trois (3) premières semaines de vacances peuvent être prises consécutivement. Les semaines de vacances additionnelles peuvent être consécutives aux trois (3) premières si l'employé en fait la demande dans les délais prévus et si les exigences des opérations le permettent. Cependant, les employés peuvent, s'ils le désirent, prendre chaque semaine à des périodes séparées.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

- 17.1 L'employé reçoit un total de douze (12) jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Sont inclus parmi ces douze (12) congés, toutes les fêtes légales déclarées telles par le législateur. Advenant que le législateur décrète une autre fête légale non encore prévue au même titre que celles qui existent présentement, les parties s'entendront pour y substituer un des autres congés énumérés ci-dessous de façon à ce que l'employé reçoive encore douze (12) congés:
1. le Jour de l'An
 2. le lendemain du Jour de l'An
 3. le Vendredi Saint
 4. le Lundi de Pâques
 5. la fête de la Reine ou la fête des Patriotes
 6. la Fête Nationale
 7. la Fête du Canada
 8. la fête du Travail
 9. le jour de l'Action de Grâces
 10. le jour du Souvenir *
 11. la veille de Noël
 12. le Jour de Noël
 13. le lendemain du Jour de Noël
- * Le jour du Souvenir sera observé à une date déterminée par l'Employeur entre le Jour de Noël et le Jour de l'An.
- 17.2 L'Employeur s'efforce qu'autant d'employés que possible puissent observer chacun des congés énumérés ci-haut à la date où ils sont normalement observés sans toutefois nuire à la bonne marche des opérations. Pour ce faire, l'Employeur peut recourir à des employés temporaires.

- 17.3 Dans le cas où un jour férié et payé coïnciderait avec le jour de congé hebdomadaire d'un employé, l'Employeur change la date du congé hebdomadaire de cet employé, selon les dispositions du paragraphe 17.4, de façon à ce que ce dernier bénéficie et du jour de congé férié et de son jour de congé hebdomadaire.
- 17.4 Les congés statutaires accumulés au moment du choix de la période de vacances peuvent, après entente avec l'Employeur, être ajoutés aux vacances de l'employé. Si les jours de congé accumulés ne sont pas ajoutés par l'Employeur aux vacances de l'employé, ils sont, à la discrétion de l'employé, soit payés avant son départ pour vacances, soit remplacés par d'autres jours de congé aux dates convenus entre l'Employeur et l'employé. À défaut de telle entente, les congés accumulés sont payés le 30 avril de chaque année.
- 17.5 Si un jour férié et payé coïncide avec les vacances annuelles d'une employé, ce jour de congé férié et payé est remis (congé spécial).
- 17.6 Les congés spéciaux prévus à 17.5 sont rémunérés selon la clause 17.4.

ARTICLE 18

HORAIRES DE TRAVAIL

- 18.1 Pour tous les employés la semaine régulière de travail correspondant à une semaine de calendrier. Lorsqu'un tour de service chevauche sur deux (2) jours, il est considéré comme ayant lieu entièrement le jour civil où il a commencé.
- 18.2 La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours ouvrables et deux (2) jours de congé consécutifs sauf dans le cas où il en aurait été autrement prévu par le Comité de relations patronales-ouvrières pour fins d'établissement d'horaire de travail.
- 18.3 Pour tous les employés permanents à temps complet, la semaine régulière de travail est de trente-cinq heures (35 h) réparties sur cinq (5) jours de sept heures (7 h) chacun, du lundi au vendredi.
- 18.3.1 Pour tous les employés permanents à temps partiel et tous les employés temporaires, la semaine de travail est d'un maximum de trente-cinq heures (35 h) réparties sur un maximum de six (6) jours d'au plus sept heures (7 h) chacun.
- 18.4 Pour tous les employés, l'horaire de travail sera affiché le mardi précédant la semaine concernée mais pas moins de deux (2) jours précédant le début de la période de travail de l'employé.
- 18.5 Lorsque survient des changements dans l'horaire de travail d'un employé,

une copie de l'horaire ainsi que des changements subséquents sont remis dans la case du Syndicat à l'intention du conseiller syndical du département concerné.

18.5.1 Il incombe au Syndicat de faire connaître le nom du conseiller de chaque département.

18.6 Cet horaire établit:

- a) les jours de travail des employés concernés pendant la semaine, y compris les jours de congé consécutifs;
- b) l'heure d'entrée en service ainsi que les heures de travail et les périodes de repas et l'heure de sortie.

18.7 Lorsque l'Employeur veut changer l'horaire de travail d'un employé, un avis écrit du changement sera donné à ce dernier le plus tôt possible mais jamais plus tard que vingt-quatre (24) heures précédant la journée concernée, sauf s'il s'agit du remplacement d'un employé absent pour congés familiaux ou de maladie, tel que stipulé aux paragraphes 15.1, 15.2 et 15.3. Dans les autres cas, à défaut de tel avis, les heures travaillées en plus de l'horaire original sont calculées au taux de temps supplémentaire et sont inscrites dans la compilation des heures travaillées au cours de la même semaine.

18.8 Avant de partir en congé de sept (7) jours ou plus, l'employé doit s'informer de l'heure à laquelle elle ou il doit revenir au travail. Cette heure pourra être retardée par la suite mais elle ne peut pas être avancée.

18.9 Lorsque l'Employeur voudra changer la journée de congé d'un employé, un avis écrit sera donné le plus tôt possible mais jamais plus tard que quarante-huit (48) heures précédant la journée de congé déjà à l'horaire. À défaut d'un tel avis, toute rémunération de temps supplémentaire et ces heures ainsi travaillées sont comprises dans la semaine de travail.

ARTICLE 19 **PÉRIODE DE REPAS**

19.1 Les employés visés par le paragraphe 18.3 auront une heure (1 h) pour leur repas.

19.2 L'employé doit pouvoir prendre sa période de repas au plus tard après avoir complété cinq (5) heures consécutives de travail. Celle-ci est autorisée par l'Employeur en fonction des exigences opérationnelles.

ARTICLE 20 **PAUSES CAFÉ**

20.1 Tous les employés, sauf l'annonceur en ondes, ont droit à deux (2) pauses

café de quinze (15) minutes chacune durant chaque tour de service. Il est entendu que ces pauses café sont incluses dans les heures régulières de travail. Ces pauses seront accordées de préférence vers le milieu des périodes de travail.

ARTICLE 21

REPOS QUOTIDIEN

- 21.1 Le repos quotidien est la période d'au moins huit (8) heures qui sépare la fin d'un tour de service et le début du suivant.
- 21.2 Tout travail fait durant cette période de repos quotidien de huit (8) heures est considéré comme travail supplémentaire et est rémunéré au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 22

REPOS HEBDOMADAIRE

- 22.1 Chaque période de repos hebdomadaire prévue par la présente convention dure quarante-huit (48) heures, à laquelle s'ajoute le repos quotidien de huit (8) heures, lorsqu'il n'y a pas de rotation d'horaire.
- La période de repos de huit (8) heures compte indifféremment au début ou à la fin des congés hebdomadaires.
- 22.2 Les jours de congé additionnels accolés aux jours de repos hebdomadaire n'ajoutent que vingt-quatre (24) heures chacun.

ARTICLE 23

DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES

- 23.1 Les employés doivent être rémunérés selon le tarif des salaires prévus pour la fonction à laquelle ils sont affectés en tenant compte des modalités suivantes:
- 23.1.1 Lorsque l'employé est promu à une fonction commandant un salaire supérieur, tel que prévu à l'alinéa 23.1.8, il reçoit une augmentation équivalant au prorata des salaires minima prévus à l'alinéa 23.1.8 pour sa nouvelle fonction.
- À la date anniversaire de la convention collective, cet employé recevra l'augmentation équivalente prévue pour cette fonction.
- 23.1.2 Lorsqu'un employé est muté à une fonction où le salaire est soit le même, soit inférieur, il conserve son même salaire et il doit progresser automatiquement vers l'échelon supérieur à sa date anniversaire reconnue.
- 23.1.3 L'Employeur a le droit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la mutation ou la réaffectation de l'employé, de lui réassigner son emploi et son salaire antérieurs, si l'employé ne rencontre pas les exigences de la fonction, tel que prévu à l'alinéa 23.1.8
- 23.1.4 Aucun supplément monétaire n'est versé parce qu'un employé est promu pour travailler jusqu'à concurrence d'un (1) mois sous surveillance directe pour fins de formation.
- 23.1.5 Lorsqu'un employé est embauché à un salaire supérieur au premier (1er) échelon de l'échelle de salaire de sa fonction ou s'il progresse de plus d'un (1) échelon à la fois ou il reçoit un salaire hebdomadaire qui se situe entre deux (2) échelons, il conserve cet avantage, et partant de là, reçoit annuellement, à sa date anniversaire reconnue, l'augmentation que prévoit son échelle de salaire jusqu'à ce qu'il en atteigne le maximum.
- 23.1.6 Les employés sont payés par dépôt bancaire à l'institution financière de leur choix à tous les deux jeudis.
- 23.1.7 L'Employeur garantit à tous les employés qu'ils sont rémunérés selon le taux prévu dans leur classification même si les heures réellement cédulées sont inférieures à celles prévues dans la classification des employés.
- 23.1.8 Les employés sont rémunérés selon les échelles de salaire suivantes.

ARTICLE 23.1.8 - SALAIRES HEBDOMADAIRES ET HORAIRES PAR FONCTION											
Fonction	Échelon	1er septembre 2021 (Hebdomadaire)	1er septembre 2021 (Horaire)	1er septembre 2022 (Hebdomadaire)	1er septembre 2022 (Horaire)	1er septembre 2023 (Hebdomadaire)	1er septembre 2023 (Horaire)	1er septembre 2024 (Hebdomadaire)	1er septembre 2024 (Horaire)	1er septembre 2025 (Hebdomadaire)	1er septembre 2025 (Horaire)
Secrétaire-réceptionniste	1	557,26 \$	15,92 \$	568,41 \$	16,24 \$	581,20 \$	16,61 \$	595,73 \$	17,07 \$	610,62 \$	17,45 \$
	2	575,65 \$	16,45 \$	587,16 \$	16,78 \$	600,37 \$	17,15 \$	615,38 \$	17,58 \$	630,77 \$	18,02 \$
	3	611,61 \$	17,76 \$	634,04 \$	18,14 \$	648,31 \$	18,52 \$	664,52 \$	18,99 \$	681,13 \$	19,46 \$
	4	633,10 \$	18,09 \$	645,76 \$	18,45 \$	660,29 \$	18,87 \$	676,86 \$	19,34 \$	693,72 \$	19,82 \$
	5	643,43 \$	18,38 \$	656,30 \$	18,75 \$	671,17 \$	19,17 \$	687,84 \$	19,65 \$	705,04 \$	20,14 \$
	6	653,78 \$	18,68 \$	666,85 \$	19,05 \$	681,86 \$	19,48 \$	698,96 \$	19,97 \$	716,38 \$	20,47 \$
Opérateur mise en ondes Opérateur production Rédacteur publicitaire	1	579,10 \$	16,55 \$	619,52 \$	17,70 \$	633,46 \$	18,10 \$	649,30 \$	18,55 \$	665,53 \$	19,02 \$
	2	614,71 \$	17,56 \$	655,85 \$	18,74 \$	670,61 \$	19,16 \$	687,37 \$	19,64 \$	704,56 \$	20,13 \$
	3	657,22 \$	18,78 \$	699,21 \$	19,98 \$	714,95 \$	20,43 \$	732,82 \$	20,94 \$	751,14 \$	21,46 \$
	4	718,46 \$	20,81 \$	771,88 \$	22,05 \$	789,24 \$	22,55 \$	808,97 \$	23,11 \$	829,20 \$	23,69 \$
	5	782,46 \$	22,36 \$	826,96 \$	23,63 \$	845,56 \$	24,16 \$	866,77 \$	24,76 \$	888,37 \$	25,38 \$
	6	799,70 \$	22,85 \$	844,54 \$	24,13 \$	863,54 \$	24,67 \$	885,13 \$	25,29 \$	907,26 \$	25,92 \$
	7	810,38 \$	23,44 \$	865,63 \$	24,73 \$	885,11 \$	25,29 \$	907,14 \$	25,92 \$	929,92 \$	26,57 \$
Réalisateur commercial Producteur-scripteur	1	665,27 \$	19,01 \$	678,57 \$	19,39 \$	693,84 \$	19,82 \$	711,18 \$	20,32 \$	728,96 \$	20,83 \$
	2	705,49 \$	20,16 \$	719,60 \$	20,56 \$	735,79 \$	21,02 \$	754,18 \$	21,55 \$	773,14 \$	22,09 \$
	3	754,89 \$	21,57 \$	769,99 \$	22,00 \$	787,31 \$	22,49 \$	807,06 \$	23,06 \$	827,17 \$	23,63 \$
	4	816,93 \$	23,34 \$	833,27 \$	23,81 \$	852,02 \$	24,34 \$	873,37 \$	24,95 \$	895,16 \$	25,58 \$
	5	875,53 \$	25,02 \$	893,04 \$	25,52 \$	913,14 \$	26,09 \$	935,97 \$	26,74 \$	959,37 \$	27,41 \$
	6	896,21 \$	25,61 \$	914,14 \$	26,12 \$	934,71 \$	26,71 \$	958,07 \$	27,37 \$	982,03 \$	28,06 \$
	7	918,05 \$	26,23 \$	936,41 \$	26,75 \$	957,48 \$	27,36 \$	981,41 \$	28,04 \$	1 005,95 \$	28,74 \$
Journaliste Journaliste-rechercheur	1	759,49 \$	21,70 \$	793,91 \$	22,68 \$	811,77 \$	23,19 \$	832,07 \$	23,77 \$	852,87 \$	24,37 \$
	2	800,85 \$	22,88 \$	836,10 \$	23,89 \$	854,91 \$	24,43 \$	876,28 \$	25,04 \$	898,19 \$	25,66 \$
	3	862,89 \$	24,65 \$	899,38 \$	25,70 \$	919,62 \$	26,27 \$	942,61 \$	26,93 \$	966,17 \$	27,60 \$
	4	907,70 \$	25,93 \$	945,09 \$	27,00 \$	966,35 \$	27,61 \$	990,51 \$	28,30 \$	1 015,27 \$	29,01 \$
	5	958,26 \$	27,38 \$	996,65 \$	28,48 \$	1 019,08 \$	29,12 \$	1 044,56 \$	29,84 \$	1 070,67 \$	30,59 \$
	6	995,03 \$	28,43 \$	1 034,17 \$	29,55 \$	1 057,43 \$	30,21 \$	1 083,87 \$	30,97 \$	1 110,97 \$	31,74 \$
	7	1 027,20 \$	29,35 \$	1 066,98 \$	30,49 \$	1 090,98 \$	31,17 \$	1 118,26 \$	31,95 \$	1 146,22 \$	32,75 \$

Pendant la durée de la convention collective, les employés réguliers à temps complet avancent d'un échelon s'ils n'ont pas atteint le maximum de l'échelle à la date anniversaire de leur embauche par l'Employeur.

Nonobstant cet énoncé, les dispositions de l'article 4 de la lettre d'entente numéro 1 prévalent sur ce texte pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 24

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

24.1

Il n'y a pas de temps supplémentaire planifié régulièrement. Cependant, un employé permanent à temps complet ne peut, sans motif valable, refuser d'accomplir du temps supplémentaire non prévu selon les dispositions de l'article 18 des présentes.

Lorsqu'un employé permanent à temps complet n'est pas ainsi disponible pour accomplir du temps supplémentaire, l'Employeur pourra, à sa discrétion, assigner un autre employé permanent à temps complet du même groupe fonctionnel pour accomplir ce temps supplémentaire.

Dans le cas où aucun autre employé permanent à temps complet du même groupe fonctionnel n'est disponible pour accomplir ce temps supplémentaire, tel travail est assigné à un employé permanent à temps partiel.

- 24.2 Tout employé requis de travailler plus de sept heures (7h) par jour est rémunéré selon son salaire de base régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour tout travail ainsi accompli.
- 24.3 Lorsqu'un employé travaille un jour de congé prévu à son horaire ou un jour férié et payé selon la présente convention collective, le travail accompli cette journée-là est rémunéré de la façon suivante:
- a) Son salaire horaire majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement pour le congé (2 fois et demie).
- 24.4 Lorsqu'un employé travaille un jour de congé ou qu'il est rappelé au travail après avoir quitté la station, il est rémunéré selon son salaire de base régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour tout travail ainsi accompli avec une période minimale de deux (2) heures au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 24.5 Un employé requis de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An est Un employé requis de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An est rémunéré selon son salaire de base régulier majoré de cinquante pourcent (50%) pour chaque heure ainsi travaillée. Tout employé requis de travailler pour la totalité de l'un ou l'autre des jours de congé précités reçoit, à son choix, un autre congé en compensation ou la rémunération pour ledit congé qui est alors calculée sur son taux de salaire de base régulier.
- Il est convenu que l'employé permanent à temps complet peut refuser tout travail lors des congés précités et dans un tel cas, l'Employeur peut avoir recours aux services d'employés temporaires afin d'accomplir le travail en question.
- 24.6 Lorsque l'employé est rappelé au travail lors d'un jour férié et payé et que ce jour férié et payé coïncide avec son jour de congé hebdomadaire cédulé, l'employé est rémunéré selon son salaire de base régulier majoré de cinquante pourcent (50%) pour chaque heure ainsi travaillée. De plus, si l'employé concerné a travaillé pour la totalité de la journée, il reçoit, à son choix, un autre congé en compensation ou la rémunération pour ledit congé qui est alors calculée sur son taux de salaire de base régulier. Pour les fins de remise de congé, tel que prévu ci-haut, l'employé reçoit le crédit d'un tour de service complet tel que prévu pour son emploi, auquel s'ajoutent les heures additionnelles qu'il a travaillées lors du jour férié et payé concerné. L'employé rappelé au travail lors d'un jour de congé, est rémunéré selon son salaire de base régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour tout travail ainsi accompli avec une période minimale de deux (2) heures au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 24.7 Le temps supplémentaire est remis en argent ou en temps, à la discrétion

de l'Employeur. Toutefois, il est entendu qu'avant de prendre une décision, le représentant de l'Employeur en discutera avec l'employé concerné. Le temps supplémentaire est remis en argent sauf si l'employé et l'Employeur conviennent d'une remise en temps.

ARTICLE 25

CACHETS

25.1 Dans tous les cas où un contrat commercial entre un client et la Compagnie prévoit un cachet afin de retenir les services d'un annonceur particulier pour un travail désigné, celui-ci est alors rémunéré selon les taux minima prévus dans le présent article.

25.2 Les périodes de travail pour lesquelles un annonceur reçoit un cachet font partie intégrante de son horaire de travail. Dans tel cas, l'annonceur reçoit le cachet déterminé en plus du salaire de base assigné pour horaire normal. S'il travaille en dehors des heures, il reçoit le cachet seulement.

S'il travaille en dehors des heures cédulées, le cachet ne sera pas inférieur au taux de temps supplémentaire, tel que prévu dans la présente convention.

Dans ce cas, l'annonceur aura droit, sur demande à l'Employeur, de voir la partie du contrat le concernant.

25.3 Pour tout reportage commercial diffusé de la place d'affaires du commanditaire ou de tout autre endroit désigné par celui-ci, l'Employeur paie quarante-cinq dollars (45\$) l'heure du lundi au dimanche et vingt-cinq dollars (25\$) l'heure dans le cas d'un «simili remote» du lundi au dimanche. Pour tout reportage commercial à réaliser à l'extérieur des heures normales de travail dans un rayon excédant quinze (15) kilomètres de la station, l'Employeur verse à l'employé une (1) heure de plus que le temps réel consacré au reportage commercial, au taux prévu au présent article.

25.4 L'Employeur s'efforce de répartir les cachets équitablement.

ARTICLE 26

ASSEMBLÉES COMMANDÉES PAR L'EMPLOYEUR

26.1 Dans le cas d'assemblées commandées par l'Employeur et auxquelles l'employé est obligé d'assister, le temps passé dans de telles assemblées est considéré comme du temps travaillé et rémunéré selon les provisions de la présente convention.

ARTICLE 27

CONGÉS POUR ÉTUDES

27.1 L'Employeur s'engage à accorder un congé avec salaire d'une durée de douze (12) mois au plus à tout employé permanent à temps complet à qui

il désire faire poursuivre des études à l'étranger ou au pays, selon les besoins dudit Employeur et tel que déterminé par lui.

- 27.2 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé sans salaire d'une durée de douze (12) mois au plus à tout employé désireux d'accéder à une formation supérieure afin d'ajouter à ses connaissances professionnelles.
- 27.3 Les congés prévus au présent article sont renouvelables sur entente mutuelle entre les parties et dont copies sont remises au Syndicat.
- 27.4 Les congés sans salaire d'un employé ne constituent pas une rupture de services et tel employé conserve ses droits à son ancienneté de service et de fonction. L'employé peut aussi, s'il en assume les coûts, maintenir les régimes d'assurances et du fonds de pension auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur dudit congé.

ARTICLE 28

ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITÉ PUBLIQUE

- 28.1 L'information et les commentaires doivent être conformes aux faits et de nature à ne pas tromper le public. Une erreur commise de bonne foi n'entraîne aucune sanction. Si la répétition de telles erreurs entraîne une sanction, les dispositions de la présente convention relatives à la discipline et à la procédure de griefs s'appliquent.
- 28.2 L'Employeur convient de se soumettre au code d'éthique professionnelle de l'Association canadienne des radiodiffuseurs (A.C.R.) en ce qui a trait à la politique de l'information.
- 28.3 L'Employeur s'engage à assumer la défense d'un journaliste régi par la présente convention qui est mis en accusation pour avoir refusé de dévoiler ses sources d'informations obtenues légalement en sa qualité de journaliste pour la station.
- Advenant qu'un employé soit arrêté ou incarcéré par suite directe de l'exercice de ses fonctions, ce dernier reçoit sa rémunération et autres avantages et conserve tous ses droits pour la durée de son arrestation ou de son incarcération. Pour les fins de l'interprétation du présent paragraphe, l'arrestation ou l'incarcération ne doit résulter d'un acte commis par un employé, non nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
- 28.4 L'Employeur accorde un congé sans salaire à tout employé qui en fait la demande dans le but de briguer les suffrages et qui en fait brigue les suffrages à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale. Ce congé sans salaire sera accordé pour la durée de la période électorale. Cependant, si le fait de briguer de tels suffrages ou des déclarations et des actes publics posés à cette occasion créent un conflit d'intérêt entre l'employé et l'Employeur, tel conflit justifie une cessation d'emploi.
- 28.5 Un employé peut exercer une activité professionnelle en autant que cette activité ne vienne pas en concurrence avec son emploi régulier auprès de l'Employeur et qu'il ait obtenu l'autorisation écrite de ce dernier.
- 28.6 Aucun employé n'exploite sans autorisation écrite de l'Employeur son identification avec l'Employeur.
- 28.7 Aucun employé ne participe à des promotions publicitaires autrement qu'avec l'Employeur sans avoir obtenu l'autorisation de ce dernier.
- 28.8 L'employé peut exercer une activité professionnelle ou privée à une autre station de télévision ou de radio, ou de médiam écrit, en autant que l'employé ait obtenu une autorisation écrite de l'Employeur.

28.9 Le journaliste, dans la couverture de l'événement ou de livraison en ondes d'un élément ou de livraison en ondes d'un élément d'information s'engage, de bonne foi, à ne pas exprimer d'opinion personnelle qui pourrait être préjudiciable à la crédibilité de l'Employeur.

ARTICLE 29

FRAIS DE VOYAGE

29.1 Les employés sont rémunérés comme suit pour leurs déplacements à l'extérieur au service de l'Employeur.

29.1.1 Les frais raisonnables des voyages, y compris les billets de transport, l'hôtel et les repas, ainsi que toute autre dépense acceptable à l'Employeur, doivent être remboursés aux employés. L'employé doit produire les pièces justificatives.

29.1.2 Les employés envoyés en mission extérieure pour plusieurs jours recevront une avance de cent (100 \$) dollars par jour, en plus du transport autorisé au préalable.

29.1.3 L'Employeur fait en sorte que ceux qui se servent des véhicules de l'Employeur ne subissent pas de préjudices dans le cas d'accident causant des dommages ou des blessures.

29.2 Il est entendu qu'un employé n'utilise pas son automobile personnelle dans l'exécution des affaires de l'Employeur.

29.3 L'employé tenu d'utiliser son véhicule personnel dans le cadre de l'exécution de son travail se verra rembourser son kilométrage selon la politique de l'entreprise sur les dépenses d'affaires.

ARTICLE 30

MISSIONS A L'EXTÉRIEUR

30.1 Sauf dans le cas de "reportage commercial" rémunéré à cachet, lorsqu'un employé est affecté à un travail à l'extérieur de la station dans les limites de l'agglomération de Trois-Rivières, les conditions suivantes s'appliquent.

30.1.1 Le temps employé pour aller accomplir une tâche assignée à l'extérieur et pour rentrer aux studios s'ajoute aux heures de travail de la journée.

30.1.2 Si, une fois son travail terminé, l'employé est de retour aux studios avant la fin de sa journée de travail, l'Employeur peut lui assigner un autre travail dans sa classification d'emploi pour compléter son tour de service.

30.1.3 Le temps que l'employé met à voyager entre sa résidence et les studios ne compte pas mais celui qui nécessite tout déplacement faisant partie du travail de la journée s'ajoute à ses heures de travail.

ARTICLE 31

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 31.1 L'Employeur veille à ce que les conditions de travail des employés régis par la présente convention collective soient telles qu'elles n'atteignent ni la santé ni la sécurité de ses employés et il veille, dans la mesure du raisonnable, à réduire les risques d'accidents de travail. De leur côté, les employés prennent, dans la mesure du raisonnable, les précautions nécessaires en vue de coopérer au maintien de la sécurité dans les locaux occupés par la Compagnie. L'Employeur veille à ce que les employés disposent d'espace de travail adéquat.
- L'Employeur et les employés coopèrent à ce que les locaux occupés par CKOB FM ainsi que les installations mises à la disposition des employés de la Compagnie soient propres et salubres.
- 31.2 L'Employeur doit tenir compte des aptitudes individuelles des employés lorsqu'il s'agit d'assignation les obligeant à monter dans des tours, échelles ou tout autre objet de même nature.
- 31.3 L'Employeur convient de fournir des vêtements protecteurs et des dispositifs de sécurité nécessaires aux employés chargés de certaines tâches hasardeuses dans la couverture d'événements tels les incendies, vols, émeutes, etc. Il est entendu que ces vêtements et dispositifs de sécurité sont et demeurent la propriété de l'Employeur.
- 31.4 Lorsque l'Employeur fournit le transport aux employés, les normes de sécurité reconnues doivent être observées.

ARTICLE 32

RÉGIME DE RETRAITE

- 32.1
- a) Les parties conviennent de maintenir un REER collectif pendant la durée de la présente convention collective. Le choix du gestionnaire du régime est déterminé par l'Employeur.
 - b) Pour devenir admissible au REER collectif le 1^{er} jour du mois qui suit le début de son admissibilité, l'employé permanent à temps complet et permanent à temps partiel doit répondre à l'une des deux conditions suivantes :
 - Être un employé permanent à temps complet et avoir complété la période de probation prévue à l'article 3.4 de la présente convention collective.
 - Être un employé permanent à temps partiel, avoir travaillé pendant deux (2) années consécutives au sein de l'Employeur et avoir gagné au moins 35 % du Maximum des gains admissibles

(MGA) durant chacune de ces 2 années consécutives. Le montant du MGA est celui établi annuellement par le gouvernement du Québec.

- c) Les contributions de l'employé permanent à temps complet et permanent à temps partiel et de l'Employeur au RÉER collectif sont telles qu'elles apparaissent au tableau qui suit. Tout employé qui participe au REER collectif peut toutefois verser des cotisations volontaires à son compte jusqu'au maximum permis par la loi en communiquant son choix à l'Employeur en tout temps:

CHOIX DE COTISATION DE L'EMPLOYE	COTISATION DE L'EMPLOYEUR	COTISATION TOTALE AU COMPTE DE L'EMPLOYE
1%	1%	2%
2%	2%	4%

- d) L'employé permanent à temps complet admissible a l'obligation de participer au REER collectif comme condition du maintien de son emploi. L'employé à temps partiel admissible au REER collectif a la liberté d'adhérer ou non au REER collectif.
- e) Le montant de la cotisation de l'employé et de l'Employeur au RÉER collectif est établi sur la base du salaire à taux régulier payé à l'employé par l'Employeur.
- f) L'employé peut modifier son choix de cotisation au RÉER collectif une fois par année de calendrier. L'employé peut modifier ses choix de placement en tout temps en communiquant avec le service à la clientèle de l'administrateur du régime.
- g) La cotisation de l'employé et celle de l'Employeur est versée à tous les trimestres au compte de l'employé.

ARTICLE 33

ASSURANCES COLLECTIVES

- a) Le régime d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la présente convention demeure en vigueur. Toute modification au régime ou ses modalités de couverture devra faire l'objet d'une entente entre les parties.
- b) L'employé régulier est admissible à l'assurance collective après (3) mois de service continu dans la mesure où celui-ci travaille en moyenne vingt (20) heures ou plus par semaine de façon continue.
- c) L'employé régulier à temps partiel travaillant moins de vingt (20) heures par semaine ainsi que l'employé temporaire, n'est pas admissible à l'assurance collective quel que soit le nombre d'heures travaillés par semaine.

ARTICLE 34

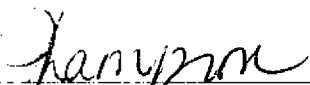
DURÉE DE LA CONVENTION

- 33.1 La présente convention collective entre en vigueur au jour de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 août 2026.
- Dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de la signature de la convention collective, l'Employeur verse à tout employé à son emploi à la date de la signature de la convention collective, une rétroactivité sur son salaire calculée comme suit :
- La rétroactivité sur le salaire est calculée en considérant le salaire versé au taux horaire à taux simple et au taux horaire en temps supplémentaire.
- 33.2 Les annexes et lettres d'entente font parties intégrantes de la présente convention collective.
- 33.2.1 Les lettres d'entente qui interviendront pendant la durée de la convention collective feront partie intégrante de la présente convention collective de travail. Ces ententes auront cependant comme durée celle que les parties auront spécifiquement négociée.
- 33.3 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties qui désire renouveler cette convention ou en négocier une nouvelle, doit donner à l'autre partie un avis écrit de son intention.

EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentantes et représentants respectifs, ont signé les présentes à Trois-Rivières, le __18 novembre____ 2022.

COGECO MÉDIA INC.

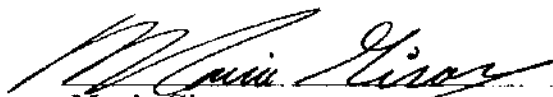
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, section locale
4805**



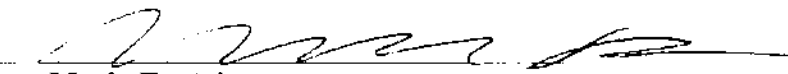
Josée Lampron
Directrice générale et directrice des ventes
106,9 FM et Rythme FM Mauricie



Claude Boucher
Président SCFP s.l. 4805



Monia Giroux
Directeur Générale, Ressources humaines



Mario Fontaine
Conseiller syndical SCFP s.l. 4805

ANNEXE A
LISTE DES EMPLOYÉS AVEC CRÉDIT DE MALADIE AU 15 SEPTEMBRE 2011

Liste des employés ayant des crédits de congés de maladie accumulés en date de la signature de la convention collective aux fins de l'application des articles 14.4 et 14.5 de la convention collective.

<u>Nom</u>	<u>Nombre de jours</u>
Serge Alarie	70
Denis Pratte	70

ANNEXE B DESCRIPTION DE FONCTIONS

B1	Journaliste/journaliste-reporter
B2	Journaliste sportif
B3	Opérateur de mise en ondes et à la production
B4	Secrétaire-réceptionniste
B5	Rédacteur publicitaire, opérateur & voix commerciale
B6	Réalisateur commercial
B7	Producteur-scripteur

B1 - JOURNALISTE/JOURNALISTE-REPORTER

Sous la direction du directeur des programmes et de l'information, recevoir et vérifier l'information, rédiger et préparer la mise en ondes des bulletins de nouvelles et, normalement, lire ceux-ci en ondes.

Journaliste

- Recevoir et vérifier l'information;
- Contrôler les sources de la nouvelle;
- Rédiger et préparer la mise en ondes des différents bulletins de nouvelles à l'aide de l'équipement mis à sa disposition;
- Lire en ondes les bulletins d'information;
- S'assurer de la bonne qualité de la mise en ondes des rubans ou des cassettes utilisés pendant les bulletins;
- S'assurer de façon raisonnable de la suppléance aux bulletins en provenance de Cogeco Média inc. en cas de difficultés autres que des conflits de travail, pourvu que les facilités techniques le permettent;
- Prendre les dispositions nécessaires lorsqu'une nouvelle doit être incorporée aux bulletins de Cogeco Média inc. en prévoyant l'acheminement de cette nouvelle selon les modalités requises;
- Assurer la communication avec les reporters en service dans les voitures de reportage (unités mobiles) de la station;
- Répondre aux appels téléphoniques destinés au service des nouvelles pendant les heures de bureau et à tous les appels téléphoniques en dehors des heures de bureau;
- S'occuper des enregistrements automatiques ou manuels destinés au service de

l'information et s'assurer que les rubans ou cassettes nécessaires soient bien placés au signal de départ (cue);

- Rappporter au chef de service ou au directeur technique les différents bris techniques dès qu'il en prend connaissance et dans le plus court délai possible.

Journaliste-reporter:

- Recueillir l'information sur place et faire des reportages à l'extérieur avec l'équipement des voitures de reportage (unités mobiles) de la station;
- Recevoir l'information à son lieu d'origine et en faire le reportage sur les ondes, soit par téléphone, émetteur-récepteur ou magnétophone portatif et avoir la responsabilité de conduire et d'utiliser un véhicule à ces fins.

B2 - JOURNALISTE SPORTIF

Sous la direction du directeur des programmes et de l'information, recevoir et vérifier l'information sportive, rédiger et préparer la mise en ondes des bulletins sportifs et lire ceux-ci sur les ondes de CKOB FM.

- Contrôler les sources de la nouvelle;
- Rédiger et préparer la mise en ondes des différents bulletins sportifs à l'aide de l'équipement mis à sa disposition;
- S'assurer, de façon raisonnable, de la suppléance aux bulletins en provenance de Cogeco Média inc. en cas de difficultés de réseau autres que des conflits de travail, pourvu que les facilités techniques le permettent;
- S'assurer de la bonne qualité de la mise en ondes des rubans ou des cassettes à être utilisés pendant les bulletins;
- Prendre les dispositions nécessaires lorsqu'une nouvelle doit être incorporée aux bulletins de Cogeco Média en prévoyant l'acheminement de cette nouvelle selon les modalités requises;
- Assurer la communication avec les correspondants sportifs;
- Recevoir l'information à son lieu d'origine et en faire le reportage sur les ondes, soit par téléphone, émetteur-récepteur ou magnétophone portatif;
- Répondre aux appels téléphoniques destinés au service des sports pendant les heures de bureau et à tous les appels téléphoniques en dehors des heures de bureau;
- Rappporter au chef de service ou à la directrice ou au directeur technique les différents bris techniques dès qu'il en prend connaissance et dans le plus bref délai possible; il en est de même des véhicules de la station;
- S'occuper des enregistrements automatiques ou manuels destinés au service des nouvelles.

B3 - TECHNICIEN DE MISE EN ONDES ET PRODUCTEUR

Sous la direction du directeur des programmes et de l'information, faire la mise en ondes techniques des émissions, faire les enregistrements et les montages.

Mise en ondes:

- Préparer et faire fonctionner le pupitre du son et autres appareils d'enregistrement de

- productions en studio;
- Organiser, préparer, vérifier et faire fonctionner les installations techniques conformément aux exigences des émissions;
 - Organiser, préparer, vérifier et faire fonctionner les installations nécessaires à la mise en ondes des reportages commerciaux (remote) et d'émissions provenant de l'extérieur de la station (hors studio);
 - Contrôler le son pendant toute la durée des émissions;
 - Ranger les cassettes dans le studio à la fin de l'affectation;
 - Faire, dans la mesure du possible, le nécessaire pour maintenir la qualité et la continuité du service en cas de panne technique;
 - Signaler immédiatement les pannes au supérieur immédiat;
 - Répondre au téléphone, en studio, pendant l'émission de "lignes ouvertes" du midi.

Production:

Sous l'autorité du directeur des programmes et de l'information, les principales tâches de cette fonction sont de :

- Concevoir, réaliser et enregistrer des annonces commerciales ou promotionnelles, des démos publicitaires, des entrevues ou chroniques et des identifications de la station;
- Copier dans le « système informatique » toute production nécessaire à la mise en ondes selon les instructions;
- S'assurer quotidiennement de la présence au studio-maître de tout matériel nécessaire à la mise en ondes et, au besoin, du retrait de tout matériel périmé;
- Récupérer le matériel du registre commercial au trafic et l'acheminer dans le système informatique du studio-maître et aviser le service des ventes de toute publicité manquante;
- Effectuer les changements aux fichiers du registre des programmes selon les instructions;
- Imprimer les registres musicaux provenant par modem;
- Effectuer le classement manuel ou électronique de rubans, matériel informatique audio, d'envois réseau, montages, effets sonores, etc;
- Voir à la bonne réception des envois réseau, à la mise en ondes, rotations des campagnes publicitaires selon les instructions reçues;
- Garder son environnement de travail en bon état de fonctionnement et aviser dès que possible le directeur technique de tout bris ou anomalie;
- À l'occasion peut faire du remplacement à la mise en ondes;
- Effectuer toute autre tâche connexe.

B4 SECRÉTAIRE-RÉCEPTIONNISTE

Sous la direction du directeur général:

- Accueillir toute personne se présentant à la réception des stations CKOB FM, les renseigner et les diriger si nécessaire;
- Recueillir et distribuer les messages de la boîte vocale reliée au numéro général des deux stations;
- Recevoir, filtrer et acheminer les appels et en faire le suivi si nécessaire;
- Placer les appels interurbains autorisés pour les employés et en tenir un registre;

- Dès réception des télécopies (fax, les acheminer et/ou communiquer avec les personnes concernées;
- Responsable du triage et de la distribution du courrier régulier et des courriers spéciaux qui parviennent à nos bureaux et qui en sortent;
- Agir à titre de secrétaire du directeur des programmes et de l'information. et du directeur technique;
- Dactylographier, à l'occasion, les présentations de ventes des directeurs de comptes;
- Préparer les rapports et les registres reliés aux concours et aux promotions des deux stations, en faire ensuite l'acheminement. Faire le suivi avec les gagnants ou auditeurs par lettre ou par téléphone;
- Responsable de la gestion des prix et items promotionnels destinés aux auditeurs;
- Responsable des commandes de papeterie et de la tenue de son inventaire ;
- Préparation, envoi et par la suite classement des factures et états de comptes destinés aux clients des deux stations à chaque mois ;
- Faire la collection des comptes de clients selon la liste établie par le directeur administratif ;
- Voir à l'entretien des différents équipements de bureaux;
- Personne ressource pour le fonctionnement du télécopieur;
- Remplaçante officielle de la secrétaire aux ventes et routage commercial ;
- Toutes autres tâches connexes.

B5 - RÉDACTEUR PUBLICITAIRE, OPÉRATEUR ET VOIX COMMERCIALE

Sous la direction du directeur des programmes et de l'information, composer et rédiger des textes publicitaires (commerciaux et promotions) aux fins de diffusion à la station CKOB FM, agir à titre d'opérateur de mise en onde et de voix commerciale pour l'enregistrement des messages :

- Vérifier, compléter, composer, adapter, transcrire et rédiger à l'ordinateur des textes publicitaires (commerciaux et promotions) en français devant être mis en ondes à CKOB FM pour des clients ayant des contrats locaux à ces fins spécifiques avec la station;
- Accomplir, parfois en cas d'urgence, certaines de ces tâches pour des clients ayant des contrats nationaux avec la station;
- Utiliser des renseignements provenant d'agences de publicité, de journaux, de stations de radio ou, plus généralement, des commanditaires par le truchement des directeurs de comptes;
- Communiquer, s'il y a lieu, avec les commanditaires, ou leurs responsables, afin d'obtenir les renseignements nécessaires pour compléter les textes publicitaires;
- Adapter et traduire, à l'occasion seulement, des textes anglais afin d'en faire des messages publicitaires français pour des clients ayant des contrats locaux avec la station pourvu que ces textes soient fournis quarante-huit (48) heures à l'avance;
- Préparer, au besoin, des textes échantillons aux fins de démonstration pour des clients éventuels;
- S'assurer et vérifier que le travail de la journée est accompli et que tous les textes publicitaires à enregistrer sont remis au service de l'enregistrement;
- Enregistrer des messages publicitaires pour la diffusion en onde et envoyer des demandes d'enregistrements de messages aux autres stations du réseau participantes à l'échange de voix commerciales dans le but d'améliorer le produit en ondes. Il prête sa voix pour l'enregistrement de messages publicitaires ;
- Agir à titre d'opérateur de mise en onde.

B-6 RÉALISATEUR-COMMERCIAL

Sous l'autorité du directeur des programmes et de l'information, les principales tâches de cette fonction sont de :

- Concevoir, réaliser, écrire et enregistrer des annonces commerciales ou promotionnelles, des démos publicitaires, des entrevues ou chroniques et des identifications de la station;
- Prêter sa voix à des annonces commerciales ou promotionnelles, des identifications de la station et des démos publicitaires;
- Copier dans le « système informatique » toute production nécessaire à la mise en ondes selon les instructions;
- S'assurer quotidiennement de la présence au studio-maître de tout matériel nécessaire à la mise en ondes et, au besoin, du retrait de tout matériel périmé;
- Récupérer le matériel du registre commercial au trafic et l'acheminer dans le système informatique du studio-maître et aviser le service des ventes de toute publicité manquante;
- Effectuer les changements aux fichiers du registre des programmes selon les instructions;
- Imprimer les registres musicaux provenant par modem;
- Effectuer le classement manuel ou électronique de rubans, matériel informatique audio, d'envois réseau, montages, effets sonores, etc;
- Voir à la bonne réception des envois réseau, à la mise en ondes, rotations des campagnes publicitaires selon les instructions reçues;
- Garder son environnement de travail en bon état de fonctionnement et aviser dès que possible le directeur technique de tout bris ou anomalie;
- À l'occasion peut faire du remplacement à la mise en ondes;
- Effectuer toute autre tâche connexe.

B-7 PRODUCTEUR-SCRIPTEUR

- Concevoir et réaliser des annonces commerciales ou promotionnelles, des identifications de la station, des entrevues ou toutes autres tâches connexes;
- Communiquer avec les différents intervenants: clients, agences publicitaires, représentants, dans le but d'obtenir et de communiquer toutes les informations nécessaires et pertinentes à l'enregistrement et à la diffusion des textes commerciaux et promotionnels, des commandites, etc.;
- Adapter et/ou traduire des textes commerciaux et promotionnels;
- Effectuer le classement manuel ou informatique des textes, contrats ou autres matériels nécessaires au bon fonctionnement du service;
- S'assurer quotidiennement de la présence au studio-maître de tout le matériel nécessaire et aussi que le matériel périmé soit retiré et adéquatement classé;
- Faire la vérification des textes et des enregistrements reçus des clients. Effectuer les corrections nécessaires ;
- Voir à la mise en ondes des campagnes publicitaires nationales selon les indications des agences ainsi qu'au classement des bandes nationales;
- Recevoir des envois réseau;

- Vérifier les enregistrements, s'assurer de leur qualité, corriger leurs défauts, contrôler le niveau de son enregistré et reprendre les enregistrements au besoin. Faire les copies audio nécessaires;
- Tenir un registre des enregistrements;
- Classer les chansonnettes (jingles) des clients afin de les conserver pour usage futur;
- Maintenir en bon état et ranger l'équipement technique, les dans le studio à la fin de son affectation;
- Concevoir et réaliser au besoin des démos commerciaux et/ou promotionnels;
- Faire entendre les messages écrits ou enregistrés aux clients et agences et au besoin les convaincre des qualités et de la pertinence des messages;
- Diriger le travail des animateurs en studio afin de maximiser la qualité et l'efficacité de tout enregistrement;
- Effectuer la recherche musicale nécessaire à la production des messages commerciaux, promotions ou jingles, et de programmations;
- Reproduire les enregistrements nécessaires, reproduire les enregistrements dans Dalet ;
- Enregistrer les démos sur demande, faire des copies nécessaires;
- Enregistrer des entrevues et/ou des émissions en studio ou qui proviennent hors studio;
- Vérifier tous les enregistrements, corriger les défauts, contrôler le son enregistré, repérer toute imperfection, s'assurer de la qualité technique et reprendre les enregistrements au besoin;
- Faire les copies nécessaires suivant les instructions reçues;
- Contrôler la durée des textes enregistrés et les faire reprendre si nécessaire afin de respecter la durée prévue;
- Au besoin, faire écouter par le client le ou les textes enregistrés;
- Cataloguer les enregistrements;
- Lorsque requis, conserver une copie des campagnes publicitaires et promotionnelles;
- Faire des envois réseau et exécuter des "air checks";
- Acheminer au studio de diffusion tous les enregistrements dans les plus brefs délais;
- Après avoir consulté le technicien, formuler et soumettre des recommandations à la direction concernant la nécessité de nouveaux appareils;
- Rapporter immédiatement tout problème d'ordre technique à son directeur;
- Opérer les appareils selon les directives reçues;
- Maintenir une réserve suffisante de musiques d'enregistrement ;
- Faire une sélection de pièces musicales parmi les enregistrements qui sont mis à sa disposition;
- Préparer et transmettre les rapports requis se rapportant à son travail;
- Prévenir au besoin l'annonceur des commerciaux à enregistrer;
- Effectuer toute autre tâche connexe.
- Vérifier, installer, entretenir et faire fonctionner le matériel technique (sauf celui qui déborderait sa compétence) et faire des recommandations concernant la nécessité de nouvelles installations d'appareils;
- Effectuer toute autre tâche connexe.

ANNEXE C
LES EMPLOYÉS À STATUT PARTICULIER

1.00 Définition et interprétation

Désigne une personne qui exerce une des fonctions suivantes; chercheur, voix commerciale.

1.01 Modalités d'application

L'employé à statut particulier bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective à l'exception des clauses suivantes : l'article 9 (sauf 9.7 et 9.8), 11, 13, 18, 19, 23 et 24. Un tel employé ne pourra recourir à la procédure de grief en ce qui a trait à son congédiement ou la cessation de son emploi, malgré qu'on y fasse référence à l'article 9.7.

2. Ancienneté

L'ancienneté d'un employé à statut particulier commence le premier jour d'emploi de l'employé et correspond au nombre d'heures de travail effectuées pour se traduire en jours, en semaines, en mois et en années.

3. Contrat d'engagement

3.01 Le contrat est d'une durée déterminée et se négocie entre l'Employeur et chaque employé.

- 3.02
- a) Les contrats sont négociés à la pièce ou pour des durées variables.
 - b) Les contrats sont négociés pour une émission.
 - c) Les employés sont à la disposition de l'Employeur conformément aux conditions mentionnées dans leur contrat respectif.
 - d) L'employeur remet au syndicat une liste comprenant les noms et la date d'embauche des employés à statut particulier et informe le syndicat de tous changements à cette liste.

3.03 La rémunération ne peut être inférieure au tarif de base prévu à la présente section de l'annexe. L'employé peut négocier une rémunération supérieure que celle prévue à la présente annexe.

- 3.04
- a) Pendant sa durée, le contrat est résiliable par consentement mutuel de l'Employeur et de l'employé.
 - b) L'Employeur ou l'employé peut résilier un contrat pendant sa durée en

donnant un préavis de deux (2) semaines ou à défaut, en versant une somme équivalente à la portion de la rémunération représentée par ledit préavis.

- c) Lorsque l'Employeur décide de ne pas renouveler le contrat d'un employé qui a accompli au moins cinquante deux (52) semaines de service continu, il lui donne un préavis de quatre (4) semaines ou à défaut, la rémunération équivalente. De plus, l'Employeur verse un montant forfaitaire équivalent à une (1) semaine de travail par tranche de vingt-six (26) semaines de service continu, le tout au tarif de base tel que prévu dans cet annexe.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Affectation temporaire d'un employé à des fonctions hors de l'unité de négociation

Conformément aux dispositions des clauses 11.9 à 11.11, l'Employeur peut affecter temporairement tout employé à un poste d'une autre station de radio détenue par l'Employeur à Trois-Rivières. Au cours de cette période l'employé maintient, conserve et se voit appliquer l'ensemble des droits et privilèges issus de la convention collective.

2. Mutation temporaire d'une personne hors de l'unité de négociation à des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation

Nonobstant les dispositions des articles 2.2 et 2.2.1 de la convention collective, l'Employeur peut muter toute personne travaillant pour une autre station de radio détenue par l'Employeur à tout poste de l'unité d'accréditation du Syndicat dans la mesure où cette mutation n'a pas pour effet de mettre à pied un employé permanent à temps complet ou permanent à temps partiel. Cette pratique ne peut avoir pour effet de mettre à pied un employé, de diminuer le salaire ou de réduire le nombre d'heures de travail jusque-là effectué par les employés à temps partiel.

3. Frais professionnels de journalistes

L'Employeur défraie à l'employé journaliste à temps plein qui en fait la demande, le coût annuel de la licence de la Fédération Professionnelle des Journalistes du Québec (FPJQ).

4. Conditions particulières de Frédéric Cormier

a) Outre son salaire annuel de producteur-scripteur prévu à la présente convention collective, il est entendu que l'Employeur verse à Frédéric Cormier un cachet hebdomadaire de 100 \$ brut, pour que ce dernier assume des responsabilités de coordination liées à la programmation. Les principales responsabilités sont les suivantes :

- Assurer la production et le soutien à l'horaire des auto-pubs de la station.
- Coordonner la programmation du réseau de l'Employeur et participer aux réunions y afférentes.
- Tenir la directrice générale et/ou le directeur des programmes informé de tout contenu devant être diffusé. Dans l'interprétation du présent alinéa, l'Employeur prendra en considération la nature spontanée du matériel de toute émission ayant été diffusée.

b) L'Employeur peut mettre fin au présent article en donnant à Frédéric Cormier un préavis écrit de deux (2) semaines.

7. Cotisation syndicale - recherchiste

Les parties reconnaissent que le recherchiste de l'émission du matin consacre approximativement 50% de son temps à des tâches relevant de l'accréditation syndicale. L'Employeur prélève la cotisation syndicale sur ces heures et il ajoute ce montant à la remise mensuelle que l'Employeur transmet au Syndicat.

8. Prime pour le quart de travail particulier de Serge Alarie

Serge Alarie reçoit sur une base annualisée une prime de 3 000 \$ à titre de compensation pour les heures de travail additionnelles qu'il est appelé à faire pour rencontrer les exigences de son quart de travail qui est séparé entre le matin et la séquence du midi par une période non rémunérée de 1h30.

EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentantes et représentants respectifs, ont signé les présentes à Trois-Rivières, le __18 novembre__ 2022.

COGECO MÉDIA INC.

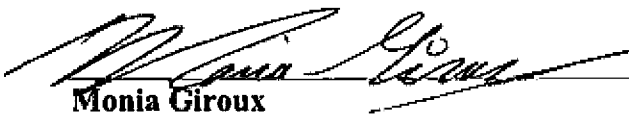
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, section locale
4805**



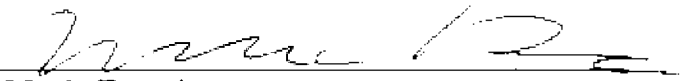
Josée Lampron
Directrice générale et directrice des ventes
106,9 FM et Rythme FM Mauricie



Claude Boucher
Président SCFP s.l. 4805



Monia Giroux
Directeur Générale, Ressources humaines



Mario Fontaine
Conseiller syndical SCFP s.l. 4805