

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

CIMF, CKTF Division de Bell Media

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3616**

2023-2026

TABLE DES MATIÈRES

... Pages

| | | |
|------------------|---|-----------|
| ARTICLE 1 | PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS | 1 |
| 1-1.00 | BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| 1-2.00 | DÉFINITIONS | 1 |
| ARTICLE 2 | CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE | 5 |
| 2-1.00 | CHAMP D'APPLICATION | 5 |
| 2-2.00 | RECONNAISSANCE | 5 |
| ARTICLE 3 | DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR | 6 |
| 3-1.00 | DROIT DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR | 6 |
| 3-2.00 | SUSPENSION D'UN ARTICLE DE LA CONVENTION..... | 6 |
| 3-3.00 | GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE | 6 |
| ARTICLE 4 | DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT | 7 |
| 4-1.00 | TABLEAU D'AFFICHAGE | 7 |
| 4-2.00 | COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL..... | 7 |
| 4-3.00 | RÉGIME SYNDICAL | 7 |
| 4-4.00 | DOCUMENTATION À L'EMPLOYEUR | 8 |
| 4-5.00 | RETENUES SYNDICALES | 8 |
| 4-6.00 | ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX | 8 |
| 4-7.00 | PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES..... | 8 |
| 4-8.00 | JURIDICTION..... | 10 |
| 4-9.00 | AVIS AU SYNDICAT..... | 10 |
| ARTICLE 5 | RÉGIME D'EMPLOI | 12 |
| 5-1.00 | ANCIENNETÉ | 12 |
| 5-2.00 | PROMOTION, AFFICHAGE ET REMPLACEMENT | 13 |
| 5-3.00 | MISES À PIED, RAPPELS AU TRAVAIL ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | 14 |
| 5-4.00 | CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | 16 |
| 5-5.00 | RAPPEL AU TRAVAIL..... | 17 |
| 5-6.00 | MESURES DISCIPLINAIRES..... | 17 |
| 5-7.00 | TRAVAIL POUR UN AUTRE EMPLOYEUR..... | 18 |
| 5-8.00 | USAGE DE VÉHICULES AUTOMOBILES | 18 |
| ARTICLE 6 | AVANTAGES SOCIAUX | 19 |
| 6-1.00 | ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE | 19 |
| 6-2.00 | CONGÉS SOCIAUX..... | 19 |
| 6-3.00 | ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN | 20 |
| 6-4.00 | CONGÉ DE MATERNITÉ ET RQAP | 20 |
| 6-5.00 | VACANCES | 20 |
| 6-6.00 | CONGÉS FÉRIÉS | 21 |

| | | |
|---------------------|---|------------|
| ARTICLE 7 | CONDITIONS DE TRAVAIL..... | 23 |
| 7-1.00 | RÉGIME DE TRAVAIL | 23 |
| 7-2.00 | REPOS QUOTIDIEN | 23 |
| 7-3.00 | HORAIRES DE TRAVAIL..... | 24 |
| 7-4.00 | ASSEMBLÉES COMMANDÉES PAR L'EMPLOYEUR..... | 25 |
| 7-5.00 | SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 25 |
| 7-6.00 | RÉGIME DE BIEN-ÊTRE..... | 25 |
| 7-7.00 | HARCÈLEMENT..... | 26 |
| ARTICLE 8 | RÉMUNÉRATION..... | 27 |
| 8-1.00 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES | 27 |
| 8-2.00 | DESCRIPTION DES TÂCHES | 287 |
| 8-3.00 | VERSEMENT DU SALAIRE | 28 |
| 8-4.00 | ÉCHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES | 28 |
| 8-5.00 | CACHETS | 30 |
| 8-6.00 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE..... | 31 |
| 8-7.00 | RAPPEL AU TRAVAIL..... | 32 |
| ARTICLE 9 | RÈGLEMENT DES GRIEFS..... | 33 |
| 9-1.00 | GRIEF..... | 33 |
| 9-2.00 | ARBITRAGE | 33 |
| 9-3.00 | GRIEF COLLECTIF..... | 34 |
| 9-4.00 | PRESCRIPTION | 34 |
| ARTICLE 10 | CLAUSES PROFESSIONNELLES..... | 35 |
| 10-1.00 | ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITÉ PUBLIQUE | 35 |
| ARTICLE 11 | RÉGIME DE FONDS DE PENSION À COTISATION DÉTERMINÉE. | 36 |
| ARTICLE 12 | DURÉE DE LA CONVENTION..... | 37 |
| 12-1.00 | DURÉE DE LA CONVENTION..... | 37 |
| ANNEXE « A » | DESCRIPTION DES TÂCHES | 38 |
| ANNEXE « B » | RÉGIME DE PRESTATIONS (PSC)..... | 42 |
| ANNEXE « C » | LETTRÉ D'ENTENTE RELIÉE À 1-2.05..... | 43 |
| ANNEXE « D » | POLITIQUE : LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL..... | 44 |
| ANNEXE « E » | CACHET POUR REPORTAGES COMMERCIAUX | 445 |
| ANNEXE « F » | LISTE D'ANCIENNETÉ..... | 446 |
| ANNEXE « G » | LETTRÉ D'ENTENTE - TRAVAIL SUR LES DEUX ANTENNES | 447 |
| ANNEXE « H » | LETTRÉ D'ENTENTE - TECHNICIEN..... | 48 |
| ANNEXE « I » | LETTRÉ D'ENTENTE - TRAVAIL D'UNE PERSONNE EXCLUT D'UNE UNITÉ D'ACCREDITATION | 49 |
| ANNEXE « J » | LETTRÉ D'ENTENTE – PRIME POUR L'ENTRAÎNEMENT | 50 |
| ANNEXE « K » | LETTRÉ D'ENTENTE – HUB JOURNALISTE ET PRODUCTION ... | 501 |

ARTICLE 1 PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01 Le but de cette convention est le maintien des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés, dans le respect des lois, des droits et des obligations des parties.

1-1.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, n'exercent, soit directement ou indirectement, des menaces, contraintes, discriminations ou des distinctions injustes contre quelque employé que ce soit, à cause de sa race, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions, de ses appartenances et de ses activités politiques ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

1-1.03 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour toutes et tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

1-2.00 DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants désignent :

1-2.01 **Employé** désigne toute personne occupant une fonction du ressort de l'unité d'accréditation, telle que définie à l'article 2-1.01 des présentes. Aux fins de cette convention, les employés sont catégorisés en tant que « réguliers à temps plein », « réguliers à temps partiel », « en probation » ou « auxiliaires ». Les animateurs contractuels syndiqués font partie de l'unité de négociation et les conditions de travail les régissant se retrouvent à l'article 1-2.13.

1-2.02 **Employé régulier à temps plein** désigne tout employé embauché afin d'accomplir un horaire hebdomadaire normal de façon continue et régulière dans une fonction incluse dans l'unité de négociation, telle que définie à l'article 2-1.01 des présentes pourvu qu'il ait complété la période de probation prévue à l'article 1-2.06. Un tel employé bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective.

1-2.03 **Employé en probation** désigne tout nouvel employé embauché comme employé régulier à temps plein mais qui n'a pas encore terminé sa période de probation telle que prévue au paragraphe 1-2.06.

1-2.04 **Employé régulier à temps partiel** désigne un employé embauché pour accomplir une fonction définie à la convention collective comportant un horaire de vingt heures et plus par semaine.

L'employé régulier à temps partiel a droit aux avantages suivants :

- Est éligible à l'assurance collective;
- La couverture d'assurance-vie et accidentel prévue à la politique de la compagnie;

- Le régime de pension à cotisation déterminée s'il travaille sur une base régulière et après une période de trois (3) mois de service continu;
- La politique des vacances au prorata des heures travaillées;
- La politique des congés statutaires au prorata des heures travaillées;

L'application, l'éligibilité et la couverture des Régimes mentionnés ci-haut sont déterminées par les régimes.

Modalités d'application

Un tel employé sera rémunéré au prorata du salaire hebdomadaire de sa fonction, tel qu'indiqué à l'article 8-4.01 et progressera d'un échelon pour chaque mille huit cent vingt (1 820) heures travaillées dans la fonction où il est employé.

L'ancienneté débute le premier jour d'emploi et se calculera de la façon suivante pour l'employé régulier à temps partiel : le nombre d'heures travaillées depuis la dernière date d'embauche de l'employé à titre de régulier à temps partiel. Pour acquérir les droits d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter la période de probation décrite au paragraphe 1-2.06 (période de probation sera de cinq cent quatre-vingt-cinq (585) heures de travail pour l'employé régulier à temps partiel).

Un tel employé est également assujéti à toutes les dispositions de la convention collective, au prorata des heures travaillées sauf en ce qui a trait aux clauses suivantes :

Mise à pied

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

Congés sociaux

Les congés sociaux s'appliqueront pour les employés réguliers à temps partiel au prorata des heures travaillées et en autant que l'employé est à l'horaire la journée d'un événement. Ces congés devront être pris de façon consécutive.

1-2.05

Employé auxiliaire désigne tout employé embauché afin de travailler selon un horaire hebdomadaire incomplet et/ou les samedis et dimanches, jours fériés et autres congés et/ou à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail n'excédant pas six mois et/ou pour couvrir le remplacement d'un employé absent pour l'une des raisons prévues à la convention collective.

La durée d'emploi de l'employé auxiliaire se termine à l'expiration du surcroît temporaire de travail ou au retour de l'employé qu'il remplaçait, selon le cas.

Tel employé auxiliaire doit accomplir l'horaire normal quotidien de l'employé régulier à temps plein qu'il est appelé à remplacer. L'employé auxiliaire bénéficie des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux clauses 5-1.00 à 5-1.05, 5-1.07, 5-2.03 sauf s'il s'agit d'une vacance d'emploi de plus de six (6) mois, 5-3.00 à 5-3.05, 5-4.00 à 5-4.06, 5-5.00, 5-5.01, 6-1.00 à 6-1.02, 6-2.01, 6-2.02, 6-2.03, 6-2.04, 6-5.00 à 6-5.10, 6-6.00 à 6-6.05.

L'employé auxiliaire aura aussi droit aux avantages suivants;

La couverture d'assurance-vie et accidentel prévue à la politique de la compagnie.

Le régime de pension à cotisation déterminée s'il travaille sur une base régulière et après une période de trois (3) mois de service continu.

La politique des vacances au prorata des heures travaillées.

La politique des congés statutaires au prorata des heures travaillées.

L'employé qui remplace un autre employé en absence autorisée pour une période de plus de six mois aura droit aux articles concernant les congés sociaux, les vacances et les jours fériés.

1-2.06 **Période de probation** désigne la période de quatre-vingt-dix (90) jours de service continu à laquelle est soumis tout nouvel employé régulier à temps plein. Pour l'employé régulier à temps plein, la période de probation sera de cinq cent quatre-vingt-cinq (585) heures travaillées, L'employeur doit, soit congédier ou confirmer l'employé dans son emploi à la fin de la période de probation. L'employé en probation est assujéti à la présente convention collective, sauf que son renvoi durant sa période de probation ne peut faire l'objet d'un grief dans le cas où l'évaluation du candidat par l'employeur est jugée insatisfaisante pour combler la fonction, le tout sans préjudice au droit de direction de celui-ci. L'ancienneté de service d'un employé qui a complété sa période de probation est fixée rétroactivement à sa date d'embauche, à titre d'employé à temps complet.

Dans le cas d'un employé embauché en permanence, la période de probation est de trente (30) jours, si l'employé a travaillé six (6) mois comme auxiliaire.

Pour les animateurs réguliers à temps plein et à temps partiel, la période de probation sera de six (6) mois, plus un prolongement automatique de 6 mois, à la demande de l'employeur, afin qu'il puisse évaluer le candidat pendant deux périodes de sondages BBM.

1-2.07 **Personnel en ondes** désigne un employé qui occupe l'une des fonctions suivantes : animateur, journaliste.

1-2.08 **Pigiste, spécialiste** : pour les fins de la présente, ces termes désignent toute personne dont les services sont, en raison de son talent ou de ses connaissances, retenus pour une fin particulière et pour une durée déterminée par l'employeur.

Modalités d'application

Cette personne n'est pas soumise aux dispositions de la convention collective. Toutefois, il est entendu qu'un pigiste ne peut être utilisé pour remplacer un employé régulier à temps plein travaillant selon son horaire hebdomadaire régulier ou un employé régulier à temps partiel ou un employé auxiliaire. Il doit y avoir, soit un animateur, soit un journaliste, en devoir au moment où le pigiste est en ondes.

- 1-2.09 L'embauche et l'utilisation d'employés réguliers à temps partiel, d'employés auxiliaires, de pigistes et de spécialistes, ne causeront aucun licenciement, ni de mise à pied, ni de déplacement d'employés réguliers à temps plein, ni n'empêcheront la création d'un poste d'employé régulier à temps plein, ni n'empêcheront de combler un poste vacant d'employé régulier à temps plein.
- 1-2.10 **Service continu** : période complète et ininterrompue pendant laquelle un travailleur est considéré au service d'un employeur. La durée du service continu comprend les jours de maladie, les périodes de congé, les grèves, les contre-grèves, les absences autorisées et les absences pour accident de travail.
- 1-2.11 **Jour** : aux fins de la présente convention, le terme «jour» désigne des «jours de calendrier» sauf si autrement prévu.
- 1-2.12 **Période d'essai** : période maximale de soixante (60) jours continus de calendrier qui suit la sélection d'un employé tel que prévu à l'article 5. La période d'essai de soixante (60) jours s'applique aussi dans le cas de tout employé régulier à temps partiel embauché à titre d'employé régulier à temps plein ou à temps partiel à une fonction qu'il a déjà accomplie comme auxiliaire ou comme employé régulier à temps partiel.
- 1-2.13 **Animateur contractuel syndiqué** désigne une personne embauchée exclusivement afin d'effectuer une fonction d'animateur. L'animateur contractuel syndiqué bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective à l'exception des clauses suivantes; l'article 5 (sauf 5-1.03, 5-6.05 et 5-8), 8-1 à 8-2.02, 8-6 et 8-7, et un tel employé ne peut soumettre ni recourir à la procédure de grief en ce qui a trait à la cessation de son emploi. L'animateur contractuel doit signer une entente contractuelle avec l'employeur. Ce contrat ne doit pas contenir de disposition moins avantageuse et ne doit pas contenir de disposition différente des clauses qui leur sont applicables de la convention collective.
- L'ancienneté d'un animateur contractuel syndiqué commence le premier jour de l'emploi et correspond au nombre d'heures de travail effectuées pour se traduire en jours, en semaines, en mois et en années.
- L'animateur contractuel syndiqué n'est pas sujet à aucune période de rappel. Si l'employeur met fin à l'emploi d'un animateur contractuel, celui-ci recevra une indemnité de départ équivalente à deux semaines de salaire pour chaque année d'ancienneté de service, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.
- 1-2.14 **Employeur** : CIMF, CKTF Division de Bell Media.
- 1-2.15 **Syndicat** : Syndicat des employés de CIMF, CKTF Division de Bell Media. (SCFP, section locale 3616).
- 1-2.16 La forme féminine ou masculine non marquée précisément désigne aussi bien les femmes que les hommes.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 Les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 19 février 1980 et modifié le 9 juillet 1992 par le Conseil canadien des relations du travail sont les suivants :

« Tous les employés de CIMF-FM, à l'exception des postes suivants :

CIMF-FM : directeur général, directeur des ventes, secrétaire du directeur général, directeur des émissions, directeur technique, directeur administratif et vendeurs (représentants) ».

Les employés couverts par le certificat d'accréditation modifié le 8 septembre 2006 par le Conseil canadien des relations du travail sont les suivants :

« Tous les employés **BELL MEDIA INC.** travaillant à la station CKTF à Gatineau (Québec), à l'exclusion de tous les directeurs et directeur (s)-adjoint(s), de l'adjointe de direction, de la secrétaire réceptionniste / promotion, du personnel des ventes, de la coordonnatrice/promotion et des animateurs.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul et l'unique agent négociateur pour le compte de tous les employés couverts par les certificats d'accréditation (tels que décrits à 2-1.01) modifiés par le Conseil canadien des relations du travail, en date du 9 juillet 1992 et du 8 septembre 2006, ainsi que toute modification qui pourrait lui être apportée par la suite suivant le consentement mutuel des parties ou une décision dudit Conseil.

2-2.02 L'employeur informera le syndicat de toute entente particulière relative à des conditions de travail non prévues par la présente convention collective.

2-2.03 Il est entendu que seul le syndicat décrit au paragraphe 1-2.14 et de la présente peut prendre des recours en vertu de cette convention collective à moins que ledit syndicat ne soit fusionné ou ait transféré ses pouvoirs selon les dispositions de l'article 43 du Code canadien du travail.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

3-1.00 DROIT DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR

3-1.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la présente convention collective, les droits et obligations de l'employeur sont d'organiser, de diriger, de prévoir, de commander, de coordonner, de contrôler, d'administrer, de limiter, d'accroître ou de cesser en tout ou en partie les activités de l'entreprise.

3-2.00 SUSPENSION D'UN ARTICLE DE LA CONVENTION

3-2.01 Toute disposition de la présente convention collective peut être suspendue pourvu qu'il y ait entente écrite entre l'employeur et le syndicat. Le manquement de l'une ou l'autre des parties à suivre les dispositions de la convention, dans un ou des cas donnés, suppose qu'il y a eu entente mutuelle à cette occasion seulement et cela n'enlève pas le droit aux parties d'exiger que les dispositions de la convention soient suivies dans un autre ou d'autres cas similaires à venir.

3-3.00 GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

3-3.01 Le syndicat ne doit ni déclarer, ni autoriser, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail et l'employeur ne doit ni déclarer, ni provoquer une contre-grève sauf si le droit à la grève ou à la contre-grève a été obtenu conformément au Code canadien du travail.

3-3.02 En cas de non-respect du paragraphe précédent, il est entendu qu'en plus des recours possibles, une des deux parties à la présente peut demander à un arbitre de déterminer le montant des dommages.

3-3.03 L'employeur ne peut obliger un membre de l'unité de négociation à se rendre à une station de radio ou de télévision ou autre industrie connexe (câble, film) ou à effectuer du travail pour le compte de cette station de radio ou de télévision ou autre industrie connexe (câble film) lorsqu'il existe un conflit de travail à cette station de radio ou de télévision ou autre industrie connexe (câble, film).

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT

4-1.00 TABLEAU D’AFFICHAGE

4-1.01 Un tableau d’affichage bien en vue est mis à la disposition du syndicat afin de diffuser toute information syndicale.

4-1.02 Les documents ne sont affichés que par les dirigeantes ou les dirigeants du syndicat local; ils doivent être conformes à l’esprit et au but de cette convention et ne devront contenir aucun propos dirigé contre une personne morale ou physique.

4-2.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-2.01 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, les parties forment un comité de relations de travail. Ce comité est composé de deux (2) employés de la Compagnie nommés par le syndicat et de représentants de la direction nommés par l’employeur.

4-2.02 Le comité se réunit au moins une fois par mois à des dates convenues par les membres du comité. Les parties à la présente convention informent le ministère du Travail fédéral de la formation d’un tel comité et de son désir de faire appel au service de consultation ouvrier-patronal si le comité le juge à propos. Ce comité de coopération ouvrier-patronal s’efforcera d’établir un dialogue entre les employés représentés par la section locale 3616 du SCFP et la direction. Le comité étudie entre autres toute plainte (autre qu’un grief officiel), les suggestions visant à améliorer les conditions de travail des employés tout en recherchant également à améliorer les standards de production, les horaires de travail, le plan de formation du personnel, les définitions d’emploi et tout autre sujet qui peut lui être référé par les employés représentés par le syndicat ou par la direction.

4-2.03 Les réunions du comité de relations de travail auront lieu entre 9 h et midi, 13 h 30 et 17 h, du lundi au vendredi inclusivement. Les parties conviennent de s’échanger, trois (3) jours ouvrables à l’avance, les points qu’elles désirent mettre à l’ordre du jour. En autant que possible, les réunions n’auront pas lieu pendant les heures de travail en ondes d’un animateur, et ce, pendant les périodes de sondage Numéris.

4-3.00 RÉGIME SYNDICAL

4-3.01 Tout employé actuel, membre du syndicat, et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent, comme condition du maintien de leur emploi, rester membres dudit syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

4-3.02 L’employeur n’est pas tenu de congédier un employé expulsé ou suspendu des rangs du syndicat pour toute autre raison que le non-paiement de ses cotisations syndicales.

4-3.03 L’employeur n’intervient, n’entrave ou n’exerce aucune influence envers les employés assujettis à la présente convention concernant leur adhésion ou toute activité légale en faveur du syndicat.

4-3.04 L’employeur ne décourage pas l’adhésion des employés au syndicat et ne tente pas d’encourager un employé à se joindre à un autre syndicat.

4-4.00 DOCUMENTATION À L'EMPLOYEUR

4-4.01 Au moins un (1) mois suivant la signature de la présente convention collective, le syndicat fournit à l'employeur une liste complète des noms des membres du conseil d'administration de la section locale du syndicat, du comité de griefs syndical, des représentants syndicaux au comité de relations de travail ainsi que le nom de tout conseiller syndical. Le syndicat avisera également l'employeur de tout changement à la fin de chaque semaine.

4-5.00 RETENUES SYNDICALES

4-5.01 L'employeur s'engage à retenir sur la paie la cotisation syndicale fixée par le syndicat de la paie brute de ses employés y compris la rémunération des heures supplémentaires dès la première journée d'emploi d'un employé. Lorsque le syndicat a adopté une modification quant au montant de la cotisation, il transmet à l'employeur une copie de la résolution fixant le nouveau taux de cotisation, laquelle est retenue sur la paie suivant de trente (30) jours la réception par l'employeur d'un avis écrit à cet effet.

4-5.02 Le plus tôt possible après la fin de chaque période de paie, la Compagnie doit remettre via transfert électronique, les sommes ainsi perçues via les coordonnées communiquées par le Syndicat, le tout accompagné d'un rapport indiquant le nom de l'employé, son salaire brut de base ainsi que les cachets prévus dans la convention et le montant de la déduction syndicale, le tout tel que prévu au paragraphe 4-9.00 a). Tout changement tel qu'arrivée ou départ d'un employé doit être mentionné au syndicat par écrit.

4-6.00 ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX

Le représentant national du SCFP peut, sur préavis raisonnable donné au directeur général, avoir libre accès aux locaux de l'employeur de façon à s'assurer que les dispositions de la présente convention sont observées. Toutefois, ce privilège accordé au représentant national ne doit en aucune façon nuire aux opérations de l'employeur. De plus le représentant national du SCFP peut participer aux différents comités prévus à la présente ou à tout autres comités convenus entre les parties et ce en surplus du nombre d'employé du syndicat pouvant siéger sur les dits comités.

4-7.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Un congé avec ou sans salaire est accordé aux conditions spécifiées ci-dessous.

4-7.01 Sur demande du syndicat, l'employeur accepte de dispenser de leur travail, sans perte de salaire, deux (2) employés pour assister aux assemblées du comité de griefs, ainsi qu'aux réunions du comité de relations de travail. Ces demandes doivent être faites dans un délai raisonnable. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de libérer plus d'un (1) employé d'une même fonction, dans la même station au cas où ces absences nuisent aux opérations de la station. Dans ce cas, le syndicat peut obtenir la libération d'un substitut.

4-7.02 Sur demande du syndicat, l'employeur accepte de dispenser de son travail, sans perte de salaire, un (1) employé, pour assister aux séances d'arbitrage. Ces demandes doivent être faites dans un délai raisonnable. Toutefois, l'employeur

n'est pas tenu de libérer tel employé au cas où ces absences nuisent aux opérations de la station. Dans ce cas, le syndicat peut obtenir la libération d'un substitut.

- 4-7.03 Sur demande du syndicat, l'employeur accepte de dispenser de leur travail, sans perte de salaire, un minimum de deux (2) employés pour assister aux séances de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de libérer plus d'un (1) employé d'une même fonction.
- 4-7.04 Un congé sans salaire est accordé à un (1) employé, membre du syndicat afin de lui permettre d'assister aux réunions du conseil syndical local, aux réunions générales de la section locale du syndicat et aux conférences et congrès des mouvements ouvriers pourvu que de telles absences ne nuisent pas aux opérations de la station et que de telles demandes à cet effet aient été présentées par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance. Dans le cas des assemblées générales du syndicat, ces demandes doivent être faites dans un délai raisonnable.
- 4-7.05 Dans le cas du congrès statutaire du SCFP ayant lieu tous les deux (2) ans, le président de la section locale ou son délégué est libéré sans salaire pour la durée du congrès.
- 4-7.06 Un congé sans salaire est accordé à un (1) employé, membre de l'unité de négociation 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 pourvu que de telles absences ne nuisent pas aux opérations de la station. Un tel congé peut être accordé par l'employeur sur réception d'une demande écrite de l'employé et de la présidente ou du président du syndicat et présentée deux (2) mois à l'avance. À son retour au travail, l'employé a droit seulement aux bénéfices acquis au moment de son départ.
- 4-7.07 Dans le cas où un employé désire suivre des cours dans des matières se rapportant à son travail, l'employeur peut lui accorder des horaires de travail lui facilitant la fréquentation de ces cours et peut aussi accepter d'en défrayer une partie. Dans le cas où c'est l'employeur qui demande à un employé de suivre un cours, l'employeur rembourse entièrement à l'employé les frais occasionnés et agréés par les parties pour ces études dans les dix (10) jours suivant la présentation par l'employé d'une attestation officielle du suivi du cours.
- 4-7.08 Tous les congés autorisés en vertu de cet article se donnent par écrit et aucun de ces congés ne peut affecter les droits de l'ancienneté lorsqu'ils sont utilisés dans le but pour lequel ils ont été accordés.
- 4-7.09 Sur demande du syndicat et sous réserve des besoins d'exploitation, l'employeur accepte de dispenser de leur travail, sans salaire, les membres dirigeants locaux du syndicat pour participer aux activités syndicales autres que les comités de négociation, de conciliation, de griefs, d'arbitrages. L'ensemble des dirigeantes et dirigeants syndicaux locaux bénéficient d'une banque de vingt (20) jours par année dont cinq (5) jours sans perte de salaire.
- 4-7.10 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 du CRTC traitant du renouvellement et/ou de modifications des licences de CIMF et CKTF, détenues

par **BELL MEDIA INC.** pourvu qu'une telle absence ne nuise pas aux opérations de la station.

4-8.00 **JURIDICTION**

4-8.01 Il est entendu que le personnel de la direction peut accomplir le travail normalement accompli par les employés de l'unité de négociation dans la mesure où il n'accomplit pas ce travail pour éluder les dispositions de la présente convention.

4-8.02 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 2 et de ses amendements.

4-9.00 **AVIS AU SYNDICAT**

L'employeur remet au syndicat (SCFP, section locale 3616) dans les délais spécifiés ci-dessous, une copie des avis suivants :

a) Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, une copie complète de la liste que l'employeur fait parvenir au syndicat des employés de CIMF, CKTF Division de Bell Media indiquant pour tous les employés le nom, la fonction, le salaire hebdomadaire, le temps supplémentaire et les cachets versés suivant la convention collective ainsi que les montants des déductions syndicales;

b) Dans les sept (7) jours suivant l'événement :

1. le nom, la fonction, le statut et la date d'embauche de tout nouvel employé;
2. le nom et la date effective de tout employé qui a démissionné;
3. le nom et la fonction de tout employé muté à une autre fonction;
4. la confirmation ou le congédiement de l'employé en probation;
5. le nom et la fonction de tout employé mis à pied;
6. la durée d'un congé sans salaire accordé conformément au paragraphe 4-7.00;
7. les avis de nouveaux règlements ou modifications de règlements existants;
8. la création ou l'abolition de fonctions;
9. les vacances d'emplois;
10. le nom et la fonction de toute personne embauchée à titre de pigiste;
11. le nom du stagiaire, la fonction dans laquelle il effectue le stage, la durée du stage (début et fin) et la raison du stage;
12. avis d'augmentation de salaire.

c) À tous les six mois :

1. toute modification à la liste d'ancienneté;

d) Au moment de la remise à l'employé concerné :

1. les copies d'avis disciplinaires, de réprimande, de suspension et de congédiement prévus au paragraphe 5-6.00.

e) Dans les délais prévus aux articles de la convention, les avis :

1. de mise à pied résultant du manque de travail ou de changements technologiques;
2. de recours à l'arbitrage de griefs;
3. selon l'article 11 de la convention.

Tous les avis ci-haut mentionnés doivent être remis au syndicat de la façon prévue ci-dessous ou par courrier dans les plus brefs délais possibles.

L'employeur permet au syndicat d'installer une case en permanence à l'intérieur de son édifice, à un endroit convenu par les deux parties, où la correspondance est toujours déposée.

ARTICLE 5 RÉGIME D'EMPLOI

5-1.00 ANCIENNETÉ

5-1.01 L'ancienneté débute le premier jour de l'emploi à titre d'employé régulier à temps plein ou de régulier à temps partiel et correspond à la durée du service continu. Pour acquérir les droits d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter la période de probation décrite au paragraphe 1-2.06.

5-1.02 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté se divise en trois :

- a) l'ancienneté d'emploi
- b) l'ancienneté de fonction
- c) l'ancienneté de groupe

5-1.03 L'ancienneté d'emploi signifie la durée du service continu de l'employé 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 régulier à temps plein.

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

5-1.04 L'ancienneté de fonction signifie la durée du service continu de l'employé dans une fonction telle que mentionnée au paragraphe 5-1.06 de la présente convention collective. Elle s'établit et se calcule selon la durée du service d'un employé dans chaque fonction. Elle s'interrompt et cesse de s'accumuler dans chaque fonction lorsque l'employé occupe une autre fonction.

5-1.05 L'ancienneté de groupe signifie la durée des services continus de l'employé dans un des groupes fonctionnels mentionnés à la clause 5-1.06 de la présente convention collective. Elle s'établit et se calcule à compter de la première date d'entrée d'un employé dans un desdits groupes fonctionnels. Elle s'interrompt et cesse de s'accumuler dans ledit groupe fonctionnel lorsque l'employé change de groupe fonctionnel.

5-1.06 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 | Réceptionniste Coordonnatrice aux ventes Réceptionniste – adjoint aux ventes |
| Production | Animateur Journaliste Opérateur de mise en ondes Réalisateur commercial : production Réalisateur commercial : rédaction et routage Technicien |

- 5-1.07 L'ancienneté se perd et on retire le nom de toutes les listes d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes :
- a) par le départ volontaire de l'employé;
 - b) par le congédiement pour cause, sauf si le congédiement est renversé par la procédure de règlement de griefs;
 - c) par défaut de se présenter au travail dans un délai de dix (10) jours lorsque l'employé mis à pied a été rappelé au travail sur une base permanente suivant un avis écrit expédié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue;
 - d) est mis à pied pour une période de douze (12) mois ou plus;
 - e) est muté hors des cadres de l'unité de négociation pour une période de six (6) mois ou plus.

5-2.00 **PROMOTION, AFFICHAGE ET REMPLACEMENT**

5-2.01 **DÉFINITION DE VACANCE D'EMPLOI**

Aux fins de cet article, une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel, tel que mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogradation ou permutation d'employés à des occupations non régies par cette unité de négociation, ou de la création d'une nouvelle fonction dans l'unité de négociation, ou d'une augmentation dans le nombre d'employés requis à une occupation, sauf dans le cas d'employés mis à pied possédant des droits de rappel à la fonction en question, en vertu du paragraphe 5-5.01.

5-2.02 **PROCÉDURE À SUIVRE POUR COMBLER UNE VACANCE D'EMPLOI**

Dans les sept (7) jours suivant une vacance d'emploi, l'employeur l'annonce sur les tableaux d'affichage pendant une période de cinq (5) jours et l'employeur s'engage à combler ce poste dans une période maximale de soixante (60) jours. L'employeur avise également tout employé absent du travail en congé autorisé ainsi que tout employé mis à pied qui n'a pas été rappelé au travail en vertu du paragraphe 5-5.01. Ces dernières et derniers ont trois (3) jours ouvrables de la réception de l'avis afin de signifier leur intention de postuler le poste.

- 5-2.03 Cet avis comporte une description de la tâche, des exigences de l'emploi, les qualifications et aptitudes requises pour satisfaire celle-ci ou celui-ci, le statut et le salaire.

- 5-2.04 Les employés intéressés par le poste vacant offrent leur candidature en faisant une demande écrite. Dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage, l'employeur fournit au syndicat le nom des membres de l'unité de négociation qui ont postulé.

5-2.05 **LE PERSONNEL EN ONDES**

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 qualités pour remplir les exigences du poste.

5-2.06 **PERSONNEL AUTRE QUE LE PERSONNEL EN ONDES**

Dans le choix de la personne qui comblera le poste, l'employeur considère tout employé qui a postulé, tout autre employé à son service ou mis à pied ou toute autre personne qui n'est pas actuellement à son service.

5-2.07 Dans le choix du titulaire prévu au paragraphe précédent, l'employeur s'engage à choisir un employé membre de l'unité de négociation avant toute autre personne si cet employé possède les qualifications requises pour remplir le poste.

5-2.08 Seuls les employés qui ont offert leur candidature selon le moyen prévu ci-haut pourront plus tard formuler un grief.

5-2.09 L'employé choisi sera en période d'essai pendant une période maximale de soixante (60) jours dans le nouveau poste qu'il comble et il reçoit le salaire de sa nouvelle échelle salariale correspondant à l'échelon qui lui accorde une augmentation par rapport au salaire qu'elle ou il reçoit actuellement.

5-2.10 Si, au cours et à la fin de la période d'essai, l'employeur n'est pas satisfait de l'employé choisi, ce dernier retourne à sa fonction antérieure ou à un emploi équivalent que peut lui permettre son ancienneté, si la fonction qu'il occupait a été abolie et il reçoit le salaire qu'il recevait auparavant.

5-2.11 D'autre part, l'employeur reconnaît à l'employé choisi le droit de retourner pendant sa période d'essai à sa fonction antérieure ou à un emploi équivalent que peut lui permettre son ancienneté, si la fonction qu'il occupait a été abolie et il reçoit le salaire qu'il recevait auparavant.

5-2.12 L'employeur reprend la procédure prévue au paragraphe 5-2.03 si l'employé qui avait été retenu pour combler un poste revient à son poste antérieur en vertu des paragraphes 5-2.10 ou 5-2.11.

5-2.13 Remplacement dans une autre fonction

Lorsqu'un employé remplace temporairement, en tout ou en partie, dans un poste dont le salaire est supérieur au sien, il reçoit le taux de salaire de la nouvelle échelle correspondant à l'échelon qui lui accorde une augmentation par rapport au taux de salaire qu'il recevait dans sa fonction normale et ce, pour la durée du remplacement sous réserve que le remplacement soit d'une durée minimale d'une journée normale de travail (7 heures).

Si l'employé accomplit, en tout ou en partie, un travail dans un poste dont le salaire est inférieur au sien, l'employé maintient son salaire.

5-3.00 **MISES À PIED, RAPPELS AU TRAVAIL ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

5-3.01 L'employeur ne procède 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. Avant de procéder à la mise à pied d'un employé régulier à

temps plein ou à temps partiel, l'employeur avise par écrit l'employé concerné et le syndicat trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur de la mise à pied.

Une fois l'annonce de la réduction de personnel effectuée, l'employé affecté a cinq (5) jours ouvrables pour signifier à l'employeur son intention ou non de procéder à la supplantation ainsi que son choix de déplacement, le cas échéant.

Lorsqu'il est nécessaire de réduire les employés réguliers à temps plein ou à temps partiel, l'employeur procède de la façon suivante, et ce, dans chacune des fonctions décrites à l'annexe A des présentes.

- a) Premièrement, l'employeur avise la personne dont le poste est aboli.
- b) L'employé affecté peut déplacer, si son ancienneté le lui permet, l'employé possédant moins d'ancienneté à l'intérieur de son groupe fonctionnel pourvu que l'employé qui déplace possède la compétence requise pour répondre aux exigences de la fonction.
- c) En vertu de son ancienneté d'emploi, déplacer un employé possédant moins d'ancienneté à une autre fonction comportant une échelle salariale inférieure pourvu qu'il possède la compétence pour répondre aux exigences de la fonction.

L'employé est en période d'essai pour une période maximale de soixante (60) jours.

5-3.02 Tout employé régulier à temps plein mis à pied et qui ne peut demeurer au service de l'employeur en vertu des dispositions des paragraphes 5-3.01 et 5-4.00 et suivants, reçoit ce qui suit.

5-3.03 L'employé régulier à temps plein mis à pied fait premièrement application afin de recevoir des prestations d'assurance-chômage. Pour toute semaine qu'un employé reçoit des prestations d'assurance-chômage, il reçoit de l'employeur un paiement supplémentaire équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire hebdomadaire qu'il recevait précédant la mise à pied, et ce, pendant un nombre de semaines qui équivaut au total de ses crédits. Nonobstant ce qui précède, le paiement supplémentaire équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire hebdomadaire ne doit pas faire en sorte que la rémunération de l'employé mis à pied dépasse quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du revenu qu'il recevait avant sa mise à pied. Les quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) incluent les prestations d'assurance-chômage, les prestations supplémentaires de chômage (PSC) et toute autre rémunération reçue par l'employé pendant sa mise à pied. Tout employé accumule un crédit de bénéfices supplémentaire au rythme de deux (2) semaines pour chaque année d'ancienneté d'emploi au moment de sa mise à pied, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance-chômage lors d'arrêt temporaire de travail causé par la mise à pied d'employés permanents à temps plein.

Dans toute semaine, la somme de prestations payables en vertu du régime de prestation brute d'assurance-chômage et de toute rémunération reçue par l'employé correspond à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de sa rémunération hebdomadaire habituelle.

Le nombre maximal de prestations supplémentaires payables lors d'un arrêt de travail est de vingt-six (26) semaines.

Les employés exclus du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarés inadmissibles à ces prestations n'ont pas droit au PSC.

Les employés n'ont aucun droit acquis au régime de PSC, si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage durant les périodes de chômage précisées dans le régime.

L'employé doit demander et recevoir des prestations d'assurance-chômage avant de recevoir les versements prévus par le régime. Les PSC ne sont pas payables durant le délai de carence.

Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime.

Le régime est financé à même les recettes générales de la compagnie et une comptabilité distincte sera tenue pour les paiements de PSC. Pour obtenir des PSC, l'employé doit prouver d'abord qu'il touche des prestations d'assurance-chômage.

Il est entendu que l'employeur informera la CEIC de toute modification dans un délai de trente (30) jours après sa date d'entrée en vigueur.

5-3.04 Si à la fin de douze (12) mois, l'employé régulier à temps plein mis à pied n'a pas été rappelé au travail, il reçoit une paie de séparation équivalant à deux (2) semaines pour chaque année d'ancienneté d'emploi moins tout supplément reçu durant cette période.

5-3.05 Si l'employé régulier à temps plein est rappelé au travail dans les douze (12) mois de sa mise à pied, il rétablit ses crédits de bénéfices supplémentaires au rythme d'une (1) semaine de crédits pour chaque quatre (4) semaines complètes de travail, jusqu'à ce qu'il atteigne son maximum de semaines de crédits, soit deux (2) semaines pour chaque année d'ancienneté de service. Tout employé qui ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage, de même que tout employé qui n'a pas un (1) an d'ancienneté de service, ne reçoit pas de supplément de l'employeur. Toutefois, ces employés sont éligibles à la paie de séparation.

5-4.00 **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

5-4.01 Advenant qu'un changement technologique effectué par l'employeur ait pour effet la modification ou l'élimination d'un des emplois décrits dans le certificat d'accréditation ou la mise à pied d'employés réguliers à temps plein régis par la présente convention, l'employeur, sans préjudice à tous ses droits, procède de la façon suivante :

5-4.02 L'employeur donne un préavis de cent vingt (120) jours aux employés de l'emploi affecté par le changement technologique ainsi qu'au syndicat. À défaut de pouvoir donner un tel préavis, les employés de l'emploi affecté par le changement technologique recevront l'équivalent en salaire jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours. Suivant le préavis envoyé au syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux afin de leur expliquer le changement technologique et d'en discuter toutes les implications. Dans le cas des employés réguliers à

temps partiel, l'employeur convient de donner au syndicat et aux employés concernés un préavis de trente (30) jours lors de l'abolition de postes réguliers à temps partiel.

- 5-4.03 L'employeur établit un système de formation et de recyclage afin de familiariser l'employé ou les employés ainsi affectés avec l'opération ou l'entretien du nouvel équipement et de l'emploi ainsi modifié, pourvu que ces derniers possèdent la capacité de subir cet entraînement.
- 5-4.04 Advenant une réduction dans le nombre des employés due à un changement technologique, les mises à pied s'effectuent de la façon prévue au paragraphe 5-3.01.
- 5-4.05 Tout employé mis à pied dû à un changement technologique et qui ne peut demeurer au service de l'employeur en vertu des dispositions du paragraphe 5-3.01, est éligible aux bénéfices prévus aux paragraphes 5-3.03, 5-3.04 et 5-3.05.
- 5-4.06 Il est convenu entre les parties que les clauses 5-4.01, 5-4.02, 5-4.03, 5-4.04, 5-4.05 concernant les changements technologiques, remplacent l'article 52, 54 et 55 du Code canadien du travail.
- 5-5.00 **RAPPEL AU TRAVAIL**
- 5-5.01 Les employés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied à la fonction qu'elles et ils détenaient précédant la mise à pied, pourvu que ce rappel survienne en dedans de douze (12) mois de la mise à pied. Dans le cas de tout employé qui ne répond pas au rappel au travail dans les délais prévus à 5-1.07 c), le poste en question est considéré vacant et comblé suivant les dispositions du paragraphe 5-2.00.
- 5-6.00 **MESURES DISCIPLINAIRES**
- 5-6.01 L'employeur peut réprimander, suspendre ou congédier les employés pour motif valable. Toute mesure disciplinaire doit être formulée par écrit dans les quinze (15) jours de la connaissance de l'événement. Une copie de tout avis disciplinaire est remise à l'employé ainsi qu'au syndicat.
- 5-6.02 Tout employé qui croit avoir reçu une mesure disciplinaire injuste peut soumettre son grief selon la procédure de règlement de griefs prévue aux présentes. L'employeur a le fardeau de la preuve.
- 5-6.03 Toute mesure disciplinaire sera retirée du dossier personnel de l'employé, si au cours des six (6) mois qui suivent, l'employé n'a mérité aucune autre mesure disciplinaire de même nature.
- 5-6.04 **DÉMISSION DE L'EMPLOYÉ**
- La démission de tout employé doit être libre et volontaire. Tout employé qui désire quitter les services de l'employeur doit l'en informer par écrit au moins deux (2) semaines au préalable à défaut de quoi elle ou il sera rémunéré uniquement pour le temps qu'elle ou il est demeuré à l'emploi de l'employeur.

5-6.05 DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

En tout temps, l'employé accompagné d'un représentant du syndicat a le droit de prendre connaissance de son dossier personnel aux bureaux de l'employeur, durant les heures normales de bureau et en présence d'un représentant de l'employeur, sur préavis raisonnable.

5-7.00 TRAVAIL POUR UN AUTRE EMPLOYEUR

5-7.01 L'employé régulier à temps plein qui obtient un emploi régulier à temps plein dans une autre unité de CIMF et CKTF, stations de **Bell Média Inc.**, conserve le droit de retourner à son emploi antérieur sans perte d'ancienneté, s'il est licencié avant les premiers deux (2) mois de service continu.

5-7.02 L'employeur est le seul propriétaire de tout ce qui est produit par et pour lui et ce dernier peut en faire usage en tout ou en partie à son entière discrétion; cependant, les messages commerciaux ou les promotions ne peuvent être diffusés sur les ondes d'autres stations que celles de CIMF et CKTF, stations de **Bell Média Inc.**, à moins qu'il y ait accord entre l'employeur et le syndicat sur le cachet approprié tel que prévu à la convention collective.

5-8.00 USAGE DE VÉHICULES AUTOMOBILES

5-8.01 Il est entendu que l'usage de l'automobile personnelle d'un employé dans l'exécution de ses fonctions n'est pas obligatoire.

5-8.02 À la demande de l'employeur, lorsque celui-ci ne peut fournir un véhicule, l'employé utilise une voiture taxi aux frais de l'employeur ou tout autre moyen de transport que l'employeur juge à propos.

5-8.03 Lorsqu'occasionnellement, à la demande de l'employeur, un employé utilise son véhicule dans le cadre de son travail, le kilomètre sera payé conformément à la politique de la compagnie. Advenant un changement à la politique de l'entreprise, l'employeur ajustera le taux en conséquence.

5-8.04 Un employé qui utilise occasionnellement son véhicule, et ce, à la demande spécifique de l'employeur et qui est impliqué dans un accident automobile dont il n'est pas responsable, c'est-à-dire qu'il n'a pas fait preuve de négligence grave lors de l'accident, sera remboursé jusqu'à concurrence de 1000 \$ afin de couvrir les frais de franchise de son assurance automobile.

5-8.05 L'employeur fait en sorte que ceux qui se servent des véhicules de l'employeur pour accomplir leur travail ne subissent pas de préjudice dans le cas d'un accident causant des dommages ou des blessures.

ARTICLE 6 CONGÉS

6-1.00 ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet

6-1.01 L'employé régulier dont la durée reconnue du service est de six (6) mois ou plus et qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour absence continue avant le huitième jour civil complet.

Absence pour cause de maladie ou de quarantaine à compter du huitième jour civil complet

6-1.02 À la huitième journée complète d'une absence visée par la section 6-1.01, l'absence en question devra être traitée conformément aux pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard ou telles que modifiées à l'occasion, après notification faite au Syndicat.

6-1.03 L'employeur peut s'enquérir de l'état de santé de tout employé absent pour cause de maladie.

6-1.04 Sauf dans le cas de circonstances incontrôlables, tout employé devant s'absenter du travail pour cause de maladie doit en aviser l'employeur avant le début de son horaire de travail prévu sinon elle ou il n'a pas droit à son salaire pour telle absence. Tout employé prévoyant la durée de son absence est tenu d'aviser l'employeur dès sa connaissance des faits.

6-1.05 Dans le cas d'absence pour maladie, l'employeur peut en tout temps rappeler un des employés pour remplacer l'employé malade.

6-2.00 CONGÉS SOCIAUX

6-2.01 Un employé qui doit s'absenter pour quelque raison que ce soit doit aviser sa ou son chef de service ou l'employeur et obtenir l'autorisation de ce dernier.

L'employeur ne refuse pas une telle permission sans raison importante et il peut également vérifier si la raison invoquée est authentique.

6-2.02 Lorsque la conjointe ou le conjoint ou les enfants d'un employé sont victimes de maladie constituant un cas d'urgence, l'employé peut quitter immédiatement son service après en avoir avisé son chef immédiat et il est rémunéré uniquement pour le reste de son quart régulier de travail.

6-2.03 Tout employé ayant terminé sa période de probation bénéficiera de trois (3) jours de congé payés à l'occasion de son mariage.

6-2.04 Lors du mariage d'un père, d'une mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur d'un employé, tel employé pourra faire coïncider son congé hebdomadaire avec le jour de tel mariage, à la condition d'en faire la demande au moins une (1) semaine complète à l'avance.

6-2.05 Tout employé régulier bénéficie des congés familiaux payés suivants :

- a) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint : cinq (5) jours entre le jour du décès et des funérailles, de son inhumation ou du service commémoratif.
- b) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : quatre (4) jours entre le jour du décès et des funérailles, de son inhumation ou du service commémoratif.
- c) Lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère : un (1) jour (le jour des funérailles, de son inhumation ou du service commémoratif) si dans un rayon de moins de 200 kilomètres; deux (2) jours si dans un rayon de plus de 200 kilomètres;

6-3.00 **ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN**

Dans le cas où un employé est assigné comme juré ou s'il est assigné par subpoena ou l'équivalent par une cour de justice, un tribunal administratif, une commission d'enquête ou le Conseil de presse pour témoigner sur des faits recueillis dans l'exercice de ses fonctions pour l'employeur, il reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. De plus, il ne subit pas de perte d'avantages sociaux.

6-4.00 **CONGÉ DE MATERNITÉ ET RQAP**

6-4.01 Un employé a droit à un congé pour soins d'enfants ou à un congé d'adoption, non payé, aux conditions d'admissibilité contenues dans les politiques de l'Employeur actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec le Syndicat.

6-4.02 De plus, l'employé permanent qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu pour l'employeur et qui rencontre les conditions d'admissibilité contenues dans les politiques pratiques de l'Employeur à cet égard, recevra une indemnité en vertu du Régime d'indemnité supplémentaire conformément à ces mêmes pratiques.

6-5.00 **VACANCES**

| | |
|---------------|--|
| Moins d'un an | 1.5 jrs par mois pour un maximum de 15 jrs |
| 1 – 6 | 15 jours |
| 7 – 11 | 20 jours |
| 12 – 17 | 23 jours |
| 18 – 24 | 25 jours |
| 25 et plus | 30 jours |

6-5.01 Les vacances doivent être prises entre le 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle elles sont acquises et le 30 avril de l'année suivante.

6-5.02 L'attribution des vacances annuelles aux employés s'établit chaque année suivant la durée de leur service continu au 1^{er} janvier.

- 6-5.03 Les employés peuvent prendre les vacances auxquelles elles et ils ont droit au courant de toute l'année. Les employés doivent aviser l'employeur avant le 1^{er} avril et le 1^{er} décembre de chaque année de leur choix quant aux dates de leurs vacances. Les trois (3) premières semaines de vacances annuelles peuvent se prendre consécutivement.
- 6-5.04 Les vacances sont planifiées autant que possible afin de coïncider avec les vœux exprimés par les employés en tenant compte des exigences d'opération. Dans chaque fonction, l'employé ayant le plus d'ancienneté d'emploi a préférence pour ses trois (3) premières semaines de vacances, sur un autre employé ayant moins d'ancienneté d'emploi quant au choix de ses vacances annuelles, pourvu qu'il ait avisé l'employeur de ce choix, avant le 1^{er} avril pour la période du 1^{er} mai au 7 décembre, et le 1^{er} décembre pour la période du 8 décembre au 30 avril. De plus, s'il y a conflit entre deux (2) employés ou plus de la même fonction quant au choix de leurs vacances annuelles et que l'employeur ne peut se permettre de les laisser partir en même temps, l'employé ayant le plus d'ancienneté d'emploi à la préférence. L'employé et l'employeur peuvent s'entendre sur des vacances ponctuelles.
- 6-5.05 L'employeur affiche l'horaire de vacances par groupe fonctionnel et par fonction avant le 15 avril et le 15 décembre de chaque année.
- 6-5.06 Aucun salaire n'est payé au lieu de vacances, sauf dans le cas où l'employé est empêché par une maladie ou un accident de prendre les journées prévues à son horaire avant le 1^{er} mai.
- 6-5.07 Les vacances non prises avant de quitter l'entreprise ne seront pas rémunérées (sauf dispositions contraires stipulées dans le Code du travail, s'il y a lieu). Dans de telles circonstances, le nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit avant de quitter l'entreprise est calculé au prorata de la période de l'année travaillée.
- 6-5.08 Les jours de vacances ne s'accumulent pas d'année en année.

6-6.00 CONGÉS FÉRIÉS

6-6.01 Tous les employés réguliers reçoivent 12 jours fériés chômés payés pour chaque année de la convention collective :

1. Le jour de l'An
2. La journée de la famille
3. Le vendredi Saint
4. La fête des Patriotes
5. La fête de la St-jean (24 juin)
6. La fête du Canada (1^{er} juillet)
7. La fête du Travail
8. La journée Nationale de la Vérité et de la réconciliation
9. Le jour de l'Action de grâces
10. Le jour du Souvenir
11. Le jour de Noël
12. Le lendemain du jour de Noël

Dans le cas des animateurs et des journalistes, celles-ci et ceux-ci pourraient être tenu de travailler lors de certains jours fériés dans la mesure où ces jours fériés

coïncident avec les semaines de sondages radiophoniques prévues au courant de l'année.

Lorsqu'une employée n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée, ou, si elle est employée à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour férié;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié.

6-6.02 Dans le cas où le jour férié et payé coïncide avec un des jours de congé hebdomadaire d'un employé à temps plein et que l'employé ne travaille pas, l'employeur peut, après entente avec l'employé, prévoir le congé avant ou après le congé hebdomadaire de l'employé. À défaut d'entente, le jour férié et payé est, à l'option de l'employé, soit remboursé selon son taux de base régulier, soit accumulé par ce dernier.

6-6.03 Les employés requis de travailler à Noël ou au jour de l'An peuvent choisir par ordre de leur ancienneté d'emploi de travailler soit le jour de Noël, soit le jour de l'An.

ARTICLE 7 CONDITIONS DE TRAVAIL

7-1.00 RÉGIME DE TRAVAIL

- 7-1.01 Les employés faisant partie du groupe administration ont une semaine de travail de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, de 9 h à 17 h. Ces employés bénéficient d'une période d'une heure trente minutes pour le repas du midi, à être prise entre 11 h et 14 h, le tout suivant un horaire établi.
- 7-1.02 Les employés réguliers à temps plein faisant partie du groupe production ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures à raison de sept (7) heures par jour, cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi.
- 7-1.03 Pour tous les employés réguliers à temps partiel et les employés auxiliaires, la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur un maximum de cinq (5) jours d'au plus sept (7) heures chacun.
- 7-1.04 Tous les employés du groupe production qui commencent le quart du matin entre 5 h et 7 h et qui doivent travailler six (6) heures consécutives ou plus dans ce quart de travail, ont droit à une période de vingt-cinq (25) minutes pour leur déjeuner, à être prise sur leurs heures de travail.
- 7-1.05 Tous les employés peuvent prendre le café à leur poste de travail pendant les heures de travail.
- 7-1.06 Au cas où un employé ne pourrait être libéré pour la période de repas prévue et qu'il serait requis de prendre son repas à une autre période pendant ses heures de travail, il reçoit un dédommagement de quinze (15.00 \$) en compensation pour la durée de la convention collective. Le temps travaillé pendant sa période de repas originellement prévue s'ajoutera à sa journée de travail ou l'employeur, après entente avec l'employé, pourra libérer l'employé une heure trente (1.5) plus tôt que prévu à son horaire.
- 7-1.07 Un employé qui a travaillé un quart de travail de sept (7) heures et qui doit travailler un minimum de deux (2) heures supplémentaires consécutives à la fermeture du bureau, celui-ci peut prendre une demi-heure (½) ou une (1) heure pour souper et les frais de son repas sont remboursés jusqu'à concurrence de vingt (20.00 \$) pour la durée de la convention collective et le temps du repas n'est pas considéré comme du temps travaillé.

7-2.00 REPOS QUOTIDIEN

- 7-2.01 Le repos quotidien est la période d'au moins douze (12) heures qui sépare la fin d'un quart de service et le début du suivant.
- 7-2.02 Tout travail fait durant cette période de repos quotidien de douze (12) heures est considéré comme travail supplémentaire et est rémunéré au taux du temps supplémentaire.
- 7-2.03 Aucune rémunération supplémentaire n'est versée pour le chevauchement sur le repos quotidien de douze (12) heures du fait d'une rotation d'horaires.

7-3.00 **HORAIRES DE TRAVAIL**

7-3.01 Pour tous les employés, la semaine régulière de travail débute à 0 h 00 le dimanche et se termine à 24 h le samedi.

7-3.02 Tout changement dans l'horaire de travail des employés du groupe production est généralement affiché le mardi précédant la semaine concernée mais dans tous les cas, pas moins de quatre (4) jours précédant le début de la période de travail de l'employé et cet horaire doit contenir les renseignements suivants :

- a) les jours de travail de chaque employé dans une semaine donnée
- b) les jours de congé
- c) les heures de travail de chaque jour

7-3.03 Une copie des horaires ainsi que les changements subséquents sont remis dans la case du syndicat.

7-3.04 Le temps requis pour la préparation d'une émission doit être alloué par l'employeur et inscrit à l'horaire des animateurs.

7-3.05 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 est inclus à ses heures de travail.

7-3.06 La journée de travail normale d'un employé ne devra pas comporter plus de deux (2) périodes de travail dans un maximum de huit (8) heures y compris l'heure du repas, lesquelles sont déterminées par son horaire respectif.

Nonobstant ce qui précède, la journée de travail des journalistes peut comporter exceptionnellement deux périodes de travail dans un maximum de onze (11) heures.

Une prime de trente (30.00\$) par jour sera payée lorsque l'employé effectue un horaire de travail non consécutif.

7-3.07 Lorsqu'un quart de travail chevauche sur deux (2) jours, il est considéré comme ayant lieu entièrement le jour civil où il a commencé.

7-3.08 Chaque jour de repos hebdomadaire prévu par la présente convention dure vingt-quatre (24) heures, auxquelles s'ajoute le repos quotidien de douze (12) heures, lorsqu'il n'y a pas de rotation d'horaire.

La période de repos de douze (12) heures compte indifféremment au début et/ou à la fin des congés hebdomadaires.

Les jours de congé additionnels accolés aux jours de repos hebdomadaire n'ajoutent que vingt-quatre (24) heures chacun.

7-3.09 L'employé appelé à travailler un jour de congé hebdomadaire est avisé le plus tôt possible et est rémunéré selon le taux prévu au paragraphe 8-6.04.

7-3.10 Avant de partir en congé de sept (7) jours ou plus, l'employé doit être informé de l'heure à laquelle il doit revenir au travail.

7-3.11 Lorsque l'employeur veut changer l'horaire de travail quotidien d'un employé, un avis écrit du changement est donné le plus tôt possible mais au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du quart de travail prévu à l'horaire original. À défaut de tel avis, sauf dans les cas d'accident, de maladie ou autres congés sociaux (paragraphe 6-2.07), les heures travaillées différentes de l'horaire original sont calculées au taux du temps supplémentaire; toutefois, les heures payées au taux du temps supplémentaire sont inscrites dans la computation des heures travaillées au cours de la même semaine.

7-3.12 Nonobstant l'article 1 de la convention collective, les paragraphes 7-3.09, 7-3.10 et 7-3.11 ne s'appliquent que pour les employés réguliers à temps plein.

7-4.00 **ASSEMBLÉES COMMANDÉES PAR L'EMPLOYEUR**

7-4.01 Dans les 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 prévisions de la présente convention.

7-5.00 **SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

7-5.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et réglementation prévues par les lois de la province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

L'employeur reconnaît l'importance d'avoir une climatisation adéquate dans les locaux et un degré de température normal dans chacun des locaux où doivent travailler les employés de ladite compagnie.

7-5.02 L'employeur ne peut assigner à un employé une tâche nettement dangereuse dans l'accomplissement de laquelle la sécurité de l'employé serait compromise.

7-5.03 L'employeur doit tenir compte des aptitudes de chaque employé au moment de son engagement dans l'exécution des tâches comportant des risques tels que monter dans les tours, échelles, hélicoptères, etc.

Toutefois, il demeure qu'un employé se sentant indisposé peut refuser de faire le travail.

7-5.04 L'employeur convient de fournir des vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité nécessaires et appropriés aux employés chargés de certaines tâches lorsque les conditions l'imposent. Il est entendu que ces vêtements et dispositifs de sécurité sont et demeurent la propriété de l'employeur.

7-6.00 **RÉGIME DE BIEN-ÊTRE**

7-6.01 Le régime d'assurance collective est le régime Omniflex actuellement en vigueur au sein de Bell Media.

L'employé peut obtenir toutes les informations requises sur le régime en consultant le site Web de la compagnie.

Les employés qui travaillent régulièrement un horaire de vingt (20) heures et plus par semaine, sur une base annuelle, sont éligibles au régime d'assurance collective.

L'application, l'éligibilité et la couverture du Régime d'assurances collectives sont déterminées par le régime.

7-7.00 **HARCÈLEMENT**

7-7.01 L'employeur, le syndicat et les employés ne tolèrent aucune forme de harcèlement.

7-7.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement, y compris toute mesure incitant à la prévention. Cette politique est reproduite en annexe de la convention collective, à titre informatif, mais n'en fait pas partie intégrante.

ARTICLE 8 RÉMUNÉRATION

8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES

- 8-1.01 Les employés sont rémunérés selon les taux prévus aux échelles de salaires en fonction de leur classification.
- 8-1.02 La classification d'un employé signifie sa position dans les échelles de salaires en fonction de sa classe d'emploi et de son échelon d'expérience.
- 8-1.03 Lorsqu'un employé est embauché à un salaire hebdomadaire supérieur à celui prévu pour sa classe d'emploi ou qu'il reçoit une augmentation au mérite, il conserve cet avantage et, partant de là, reçoit annuellement à sa date anniversaire reconnue, l'augmentation que prévoit son barème de salaire, jusqu'à ce qu'il en atteigne le maximum.
- 8-1.04 Lorsqu'un employé est muté ou promu à une classe supérieure quant au salaire, il doit recevoir le salaire immédiatement supérieur à son salaire antérieur ou au moins l'équivalent d'un accroissement dans son ancienne échelle et il doit par la suite progresser dans sa nouvelle échelle à la date anniversaire qu'il avait au moment de la signature de la présente convention.
- 8-1.05 Lorsqu'un employé est muté à une classe 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.
- 8-1.06 L'employeur peut dans les soixante (60) jours suivant la mutation ou la promotion lui réassigner son emploi et son salaire antérieur si l'employé ne rencontre pas les exigences de la fonction.
- 8-1.07 L'employeur garantit à tous ses employés qu'ils seront rémunérés selon le taux prévu dans leur classification même si les heures à l'horaire sont inférieures à celles prévues dans la classification des employés.

8-2.00 DESCRIPTIONS DES TÂCHES

- 8-2.01 Il est convenu que les descriptions de fonction peuvent être modifiées par l'employeur afin de répondre à de nouvelles exigences, le tout sujet aux dispositions ci-après.
- 8-2.02 S'il s'agit d'une nouvelle fonction ajoutée à l'unité de négociation au cours de cette convention ou s'il s'agit d'une modification à une fonction existante qui requiert une modification de salaire, la procédure suivante s'applique :
- a) Au moins quatorze (14) jours précédant l'entrée en vigueur d'une nouvelle fonction ou de la modification de la fonction existante, l'employeur avise par écrit l'employé concerné et le syndicat;
 - b) Cet avis comporte une description de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée, selon le cas, ainsi que de la rémunération proposée pour cette fonction dans le cadre de la grille des salaires prévue à l'article 8-4.01;

- c) Dans les quatorze (14) jours précédant l'entrée en vigueur d'une nouvelle fonction ou de la modification, telle que soumise, selon le cas, les deux parties se rencontrent afin d'en arriver à une entente;
- d) À la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle fonction ou de la modification de la fonction, l'employé concerné travaille d'après la nouvelle description de tâches et reçoit la rémunération proposée par l'employeur ou le salaire convenu entre les parties;
- e) S'il n'y a pas d'entente à la rencontre prévue à 8-2.01 c), le syndicat peut soumettre un grief dans les trente (30) jours suivants.
- f) Toute décision arbitrale est rétroactive à la date d'entrée en vigueur de la fonction modifiée ou créée. Ledit arbitre n'a pas le pouvoir d'amender, d'altérer ou de modifier les dispositions de cette convention collective.

Toutefois, l'arbitre unique aura 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.

- g) Aucun employé ne peut baisser de salaire par suite de la décision de l'arbitre prise en vertu de l'application de l'article f). Si l'échelle de salaire pour ces fonctions déterminées selon b) ou c) ou f) est inférieure à son salaire régulier, il devient un employé étoilé.

8-2.03 Pour chaque fonction existante, un salaire hebdomadaire est convenu entre les parties selon l'alinéa 8-4.01 de la convention collective.

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

8-3.00 VERSEMENT DU SALAIRE

8-3.01 Les employés reçoivent leur salaire le vendredi de chaque deux semaines. Les paies sont déposées directement dans le compte de banque des employés.

8-4.00 ÉCHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

| ANIMATEUR / JOURNALISTE | | | |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 1.75% | 1.75% | 1.50% |
| | 01/09/2023 | 01/09/2024 | 01/09/2025 |
| 0 à 1 an | 27,80 \$ | 28,28 \$ | 28,71 \$ |
| 1 à 2 ans | 29,32 \$ | 29,83 \$ | 30,28 \$ |
| 2 à 3 ans | 30,69 \$ | 31,22 \$ | 31,69 \$ |
| 3 à 4 ans | 32,13 \$ | 32,69 \$ | 33,18 \$ |
| 4 à 5 ans | 33,97 \$ | 34,56 \$ | 35,08 \$ |
| 5 à 6 ans | 35,75 \$ | 36,37 \$ | 36,92 \$ |
| 6 ans et + | 37,63 \$ | 38,29 \$ | 38,87 \$ |

| RÉALISATEUR COMMERCIAL - RÉDACTION | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 1.75% | 1.75% | 1.50% |
| | 01/09/2023 | 01/09/2024 | 01/09/2025 |
| 0 à 1 an | 25,74 \$ | 26,19 \$ | 26,58 \$ |
| 1 à 2 ans | 26,72 \$ | 27,19 \$ | 27,60 \$ |
| 2 à 3 ans | 27,80 \$ | 28,28 \$ | 28,71 \$ |
| 3 à 4 ans | 28,91 \$ | 29,41 \$ | 29,85 \$ |
| 4 à 5 ans | 30,40 \$ | 30,93 \$ | 31,39 \$ |
| 5 ans et + | 31,83 \$ | 32,38 \$ | 32,87 \$ |

| RÉALISATEUR COMMERCIAL - PRODUCTION | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 1.75% | 1.75% | 1.50% |
| | 01/09/2023 | 01/09/2024 | 01/09/2025 |
| 0 à 1 an | 26,77 \$ | 27,24 \$ | 27,65 \$ |
| 1 à 2 ans | 27,96 \$ | 28,45 \$ | 28,88 \$ |
| 2 à 3 ans | 29,27 \$ | 29,78 \$ | 30,23 \$ |
| 3 à 4 ans | 30,52 \$ | 31,05 \$ | 31,52 \$ |
| 4 à 5 ans | 32,16 \$ | 32,72 \$ | 33,21 \$ |
| 5 ans et + | 33,79 \$ | 34,38 \$ | 34,90 \$ |

| COORDONNATEUR AUX VENTES | | | |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 1.75% | 1.75% | 1.50% |
| | 01/09/2023 | 01/09/2024 | 01/09/2025 |
| 0 à 1 an | 22,83 \$ | 23,23 \$ | 23,58 \$ |
| 1 à 2 ans | 23,55 \$ | 23,97 \$ | 24,32 \$ |
| 2 à 3 ans | 24,62 \$ | 25,05 \$ | 25,43 \$ |
| 3 à 4 ans | 25,78 \$ | 26,23 \$ | 26,62 \$ |
| 4 à 5 ans | 27,22 \$ | 27,69 \$ | 28,11 \$ |
| 5 ans et + | 28,79 \$ | 29,30 \$ | 29,74 \$ |

| OPÉRATEUR À LA MISE EN ONDES, TECHNICIEN | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 1.75% | 1.75% | 1.50% |
| | 01/09/2023 | 01/09/2024 | 01/09/2025 |
| 0 à 1 an | 23,84 \$ | 24,26 \$ | 24,62 \$ |
| 1 à 2 ans | 24,55 \$ | 24,98 \$ | 25,36 \$ |
| 2 à 3 ans | 25,56 \$ | 26,01 \$ | 26,40 \$ |
| 3 à 4 ans | 26,70 \$ | 27,17 \$ | 27,57 \$ |
| 4 à 5 ans | 27,72 \$ | 28,20 \$ | 28,62 \$ |
| 5 ans et + | 28,82 \$ | 29,32 \$ | 29,76 \$ |

| RÉCEPTIONNISTE | | | |
|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 1.75% | 1.75% | 1.50% |
| | 01/09/2023 | 01/09/2024 | 01/09/2025 |
| 0 à 1 an | 21,31 \$ | 21,68 \$ | 22,00 \$ |
| 1 à 2 ans | 22,02 \$ | 22,40 \$ | 22,74 \$ |
| 2 à 3 ans | 22,83 \$ | 23,23 \$ | 23,58 \$ |
| 3 à 4 ans | 23,59 \$ | 24,00 \$ | 24,36 \$ |
| 4 à 5 ans | 24,36 \$ | 24,79 \$ | 25,16 \$ |
| 5 ans et + | 25,43 \$ | 25,87 \$ | 26,26 \$ |

8-5.00 CACHETS

8-5.01 Il est entendu que l'employeur ne peut exiger qu'un animateur en particulier enregistre un commercial parce que l'employeur s'y est engagé par un contrat commercial. Les commerciaux sont répartis équitablement entre les animateurs.

CACHETS POUR REPORTAGES COMMERCIAUX

| | |
|----------|---------------|
| 1 heure | 100 \$ |
| 2 heures | 200 \$ |
| 3 heures | 300 \$ |
| 4 heures | 400 \$ |
| 5 heures | 500 \$ |
| 6 heures | 600 \$ |

CACHETS POUR LES SIMILI-REMOTES ET LIVE

| | |
|------------|--------------|
| 30 seconds | 50 \$ |
| 60 seconds | 75 \$ |

CACHETS DE VOIX COMMERCIALE POUR DIFFUSION AUTRE QUE SUR LE RÉSEAU RADIO DE BELL MÉDIA ET CE PAR TALENT(S) ET PAR MESSAGE(S).

| | |
|-------------------------|---------------|
| Radio et Web audio | 175 \$ |
| Télé et Web avec images | 500 \$ |

Les montants alloués ci-haut pour les reportages commerciaux incluent une période de trente (30) minutes pour la préparation et pour se rendre et revenir du lieu désigné.

Les reportages commerciaux sont offerts et effectués par les animateurs à temps plein en premier lieu et par les animateurs à temps partiel ou auxiliaires en second lieu.

8-5.02 Il est entendu que l'employeur utilisera un opérateur à la mise en ondes ou un animateur comme préposé à l'installation du matériel du reportage. En plus de

l'installation et du débranchement de l'équipement électronique, cet employé sera préposé à l'affichage des placards publicitaires, au transport et à la mise en place du podium. Cet employé verra également à ce que l'unité mobile soit propre et remplie d'essence pour les reportages commerciaux.

Pour cette fonction et ses déplacements, l'employeur versera à cet employé une compensation journalière de cent cinquante dollars (150.00 \$) pour chaque reportage commercial.

8-5.03 Dans le cas d'une émission ou d'un reportage commercial (remote) comportant un cachet, l'animateur reçoit ce cachet en supplément de son salaire de base de la semaine. Si le travail à cachet se fait durant les heures normales de l'animateur, celui-ci ne subit aucune diminution d'heures de travail. Par contre, si le travail à cachet se fait en dehors des heures de travail de l'animateur, celui-ci ne reçoit pas de rémunération de base pour tel temps.

Lorsqu'une émission ou un commercial enregistré ou en direct comporte un cachet pour l'animateur, celui-ci devra être prévu ou indiqué dans le contrat intervenant entre le commanditaire et la compagnie. Dans ce cas, l'animateur a droit, sur demande à l'employeur, de voir la partie du contrat le concernant.

8-5.04 Lorsque l'installation d'équipement de «reportage commercial » (remote) nécessite l'entraide de deux (2) employés, cette même entraide est accordée pour le retour de l'équipement à la station.

8-5.05 L'employeur ne peut obliger un employé, membre de l'unité de négociation, à se rendre chez un client en grève ou en lock-out légal pour y effectuer du travail pour l'employeur.

L'employeur ne demande pas à ses employés de faire un message pour une autre station en grève légale ou en lock-out.

8-6.00 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

8-6.01 Tout travail supplémentaire doit être autorisé par l'employeur.

8-6.02 Pour les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes, soit 7 heures, spécifiées aux paragraphes 7-1.01, 7-1.02 et 7-1.03, l'employé est rémunéré selon son salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les premières quatre (4) heures ainsi travaillées. L'employé sera rémunéré aux taux de son salaire de base majoré de cent pour cent (100%) pour les heures travaillées en excédent des quatre (4) premières heures travaillées en plus de sa journée normale de travail.

8-6.03 Pour les heures de travail excédent les heures régulières de travail de la semaine, soit trente-cinq (35) heures, l'employé sera rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) pour les premières dix (10) heures travaillées en plus de sa semaine normale de travail. L'employé sera rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cent pour cent (100%) pour tout travail compris dans l'excédent des dix (10) premières heures travaillées en plus de la semaine normale de travail de l'employé.

8-6.04 Lorsqu'un employé travaille un jour férié et payé selon la présente convention collective, le travail accompli cette journée-là est rémunéré d'une des deux façons suivantes :

- a) son salaire ordinaire plus une majoration d'une fois et demie (1,5) son salaire (2,5) son taux horaire, ou
- b) son salaire majoré de cinquante pour cent (50%) (une fois et demie son taux horaire) et son congé est remis à une date convenue entre elle ou lui et l'employeur.
- c) L'employé régulier à temps plein et à temps partiel sera rémunéré en fonction de son horaire normal de travail. Cependant l'employé et l'employeur peuvent convenir d'un horaire de travail différent de l'horaire normal.

8-6.05 Dans les cas de Noël et du jour de l'An, les options a) ou b) du paragraphe 8-6.04 s'appliquent avec une majoration additionnelle de cinquante pour cent (50%) du taux horaire.

8-6.06 L'employeur accorde équitablement le temps supplémentaire aux employés réguliers à temps plein disponibles.

8-6.07 Il n'y a pas de temps supplémentaire prévu sur une base régulière. Cependant, un employé ne peut, sans motif sérieux, refuser d'accomplir du temps supplémentaire non prévu. Il est rémunéré comme suit :

- a) Le temps supplémentaire est payé selon les termes de la présente convention collective, paragraphe 8-6.00;
- b) Après entente écrite avec l'employeur, l'employé peut se faire payer en temps selon les dispositions prévues au paragraphe 8-6.00.

8-7.00 **RAPPEL AU TRAVAIL**

8-7.01 L'employé rappelé au travail en dehors de son horaire, et ce, après avoir quitté la station, reçoit son salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) avec créance minimale de trois (3) heures.

8-7.02 Lorsque l'employeur demande à un journaliste de travailler en dehors de ses heures de travail régulières, mais qu'un retour au lieu de travail n'est pas nécessaire, il sera rémunéré un minimum d'une (1) heure de travail au taux de rémunération approprié.

ARTICLE 9 RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.00 GRIEF

- 9-1.01 Toute mésentente 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.
- 9-1.02 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 survenant pendant la durée de la convention.
- 9-1.03 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 règlement conformément aux dispositions énoncées ci-après.
- 9-1.04 Lorsqu'un grief survient, il sera soumis, par écrit, dans un délai de trente (30) 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 sont 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.
- 9-1.05 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quinze (15) jours suivant la date de la réception du grief afin d'en discuter et tenter de régler le grief.
- 9-1.06 À ces réunions peuvent assister le plaignant, le comité de griefs du syndicat composé de deux (2) employés régis par la présente convention et un (1) représentant extérieur du syndicat. L'employeur est représenté à ces réunions par un maximum de trois (3) personnes en plus du chef de service du plaignant.

9-2.00 ARBITRAGE

- 9-2.01 Si le grief n'est pas réglé après la réunion prévue au paragraphe 9-1.05 ou si la réunion n'a pas lieu dans le délai prévu, le syndicat, 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.
- 9-2.02 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 doit, 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'entendent pas sur le choix de l'arbitre unique, le syndicat ou l'employeur demande au ministre fédéral du Travail de désigner l'arbitre.

- 9-2.03 L'arbitre unique, après avoir consulté les parties, déterminera les dates et le lieu des audiences. La décision de l'arbitre unique est finale et lie les deux parties à la présente convention et tout employé concerné. Dans sa décision, l'arbitre unique ne considère que le grief soumis et sa décision doit être conforme à la preuve soumise ainsi qu'aux termes et dispositions de la convention collective. L'arbitre unique communique les motifs de sa décision. À moins d'entente à l'effet contraire, l'arbitre unique doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'audition de la cause ou des plaidoiries.
- 9-2.04 Les honoraires et les frais de l'arbitre unique sont répartis également entre l'employeur et le syndicat.
- 9-2.05 L'arbitre unique est habilité à ordonner la réintégration de tout employé mis à pied, suspendu ou congédié avec restitution de tout ou partie de son salaire et des avantages conventionnels qu'il a pu perdre, le tout déduction faite de tous les argents reçus par l'employé pendant cette période, s'il détermine que telle mise à pied, suspension ou congédiement était injustifié ou contraire aux termes et conditions de la présente convention collective.
- 9-2.06 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir été préalablement soumis aux étapes de la procédure de règlement de griefs telle que décrite ci-haut.
- 9-2.07 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail.
- 9-3.00 **GRIEF COLLECTIF**
- 9-3.01 Dans le cas d'un grief collectif basé sur la même cause d'action et qui concerne plus d'un employé, les parties conviennent qu'un seul grief collectif sera présenté en suivant la procédure décrite à cet article. Un tel grief collectif doit être signé par tous les employés concernés de la décision arbitrale et/ou toute entente hors arbitrage ne s'applique qu'à ceux qui ont signé.
- 9-3.02 Il est entendu, lorsqu'un ou plusieurs employés n'ont pas d'intérêt personnel et direct en raison de la nature même d'un grief, que le syndicat peut loger un grief conformément à cet article.
- 9-4.00 **PRESCRIPTION**
- 9-4.01 Si un grief n'est pas soumis limites de temps spécifiées au paragraphe 9-1.04, il est considéré abandonné et prescrit.
- 9-4.02 Le plaignant ainsi que les membres du comité de griefs du syndicat sont relevés de leurs fonctions sans perte de salaire afin d'assister aux réunions prévues au paragraphe 9-1.05.
- 9-4.03 Aux fins de cet article, les jours sont des « jours calendriers».

ARTICLE 10 CLAUSES PROFESSIONNELLES

- 10-1.00 **ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITÉ PUBLIQUE**
- 10-1.01 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 règlement des griefs, s'appliquent.
- 10-1.02 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'information, obtenues légalement en sa qualité de journaliste pour l'employeur.
- 10-1.03 Advenant l'arrestation ou l'incarcération d'un employé à la suite de l'exercice de ses fonctions, il ou elle conserve tous ses droits pour la durée de son incarcération.
- 10-1.04 L'employeur convient de se soumettre au code d'éthique professionnelle des radiodiffuseurs.
- 10-1.05 L'employé peut exercer une activité professionnelle ou privée en autant que :
- a) cette activité ne vienne pas en concurrence avec son emploi régulier pendant ses heures de travail auprès de l'employeur sans au préalable avoir obtenu l'autorisation écrite de ce dernier;
 - b) aucun employé n'exploite, sans autorisation écrite au préalable de l'employeur, son identification avec l'employeur.
- 10-1.06 Le personnel en ondes peut exercer une activité professionnelle ou privée en autant que cette activité ne soit pas d'une part reliée de façon directe à un parti ou à une formation politique dans des conditions susceptibles de placer l'employé dans une situation de conflits d'intérêts avec l'employeur ou, d'autre part, dans une situation pouvant compromettre la crédibilité de l'employeur.
- L'application du précédent paragraphe n'a pas pour but de nier les droits personnels tels que droits d'assemblée, d'opinion ou de parole.
- 10-1.07 Aucun employé ne participe à des promotions publicitaires autrement qu'avec l'employeur sans avoir obtenu l'autorisation de ce dernier, laquelle autorisation ne pourra être refusée que si elle cause préjudice à l'employeur.
- 10-1.08 L'employé peut exercer une activité professionnelle ou privée à une autre station de télévision ou de radio en autant que l'employé ait obtenu l'autorisation écrite de l'employeur.
- 10-1.09 Le journaliste dans la couverture de l'événement ou de la livraison en ondes de l'élément d'information, s'engage, de bonne foi, à ne pas exprimer d'opinions personnelles qui pourraient être préjudiciables à la crédibilité de l'employeur.
- 10-1.10 L'employeur fourni dans la mesure du possible des vêtements représentant la station aux journalistes-reporter et aux animateurs.

ARTICLE 11 RÉGIME DE FONDS DE PENSION À COTISATION DÉTERMINÉE

- 11-1.01 Les employés réguliers participeront au régime de fonds de pension à cotisation déterminée de l'employeur à compter du 1 janvier 2014.

ARTICLE 12 DURÉE DE LA CONVENTION

12-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

- 12-1.01 Toutes les dispositions, lettres d'ententes et annexes de la présente convention entre en vigueur à la date de ratification de celle-ci et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Elles n'ont aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les salaires qui le sont au 1er septembre 2023 pour tous les employés qui sont à l'emploi à la date de la signature de la présente. La convention se termine le 31 août 2026.
- 12-1.02 Les lettres d'entente qui interviendront pendant la durée de la convention feront partie intégrante de la présente convention collective de travail.
- 12-1.03 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.
- 12-1.04 Les parties, dûment représentées par leurs mandataires respectifs autorisés, ont apposé leur signature aux présentes, ce 17^e jour de avril de l'année 2024.
- 12-1.05 L'employeur met à la disposition des employés dans les 30 jours de la signature des présentes, la convention collective sur fichier électronique et l'employé peut l'imprimer sans frais sur les lieux du travail.

CIMF, CKTF Division de Bell Media



Éric St-Louis,
Gestionnaire principal, planification
programme

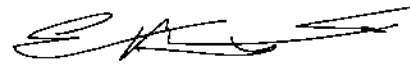


Gabriel Coutu,
Directeur, relations de travail

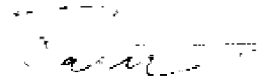
Syndicat des employés de CIMF CKTF SCFP, section locale 3616



Maxime Brindle,
Président, SCFP – 3616



Eric Migneault,
Vice-président, SCFP – 3616



Patrick Langevin,
Conseillère syndicale, SCFP

ANNEXE « A » DESCRIPTION DES TÂCHES

B-1 Animateur

- Faire tout travail de mise en ondes;
- Agir en tant qu'animateur, intervieweur, narrateur ou présentateur;
- Représenter la station lors de promotions, de conférences de presse et/ou de reportages commerciaux, faire les interventions nécessaires en ondes lors de la présentation de ces reportages;
- Préparer ses interventions en ondes;
- Lire en studio des annonces commerciales ou promotionnelles;
- Prêter sa voix pour fins d'enregistrement de promotions, de commerciaux ou d'émissions (pour diffusion sur les ondes de CIMF, CKTF et les autres stations de radio de Bell Média);
- Enregistrement autonome des auto-promotions
- Maintenir en bon état et ranger l'équipement technique;
- Accomplir, dans la mesure du possible, le nécessaire pour maintenir la qualité et la continuité de service en cas de panne technique et signaler dans les plus brefs délais lesdites pannes à la direction, selon les directives usuelles;
- Répondre au téléphone, textos, médias sociaux et courriels;
- Préparer les périodes d'automation et réseau dans le système de mise en ondes;
- Effectuer la maintenance des répertoires personnel dans le système de mise en ondes;
- Concevoir des visuels pour les médias sociaux;
- Monter des vidéos pour diffusion sur les réseaux sociaux;
- Programmer et publier sur les réseaux sociaux et entretenir les pages de Rouge (incluant contacter des abonnés FB pour avoir des auditeurs en ondes);
- Effectuer l'entrée des gagnants dans le système;
- Participer à l'élaboration de mécaniques pour les promotions et les concours;
- Mettre en ligne du contenu audio (balado) sur les sites de Bell Média;
- Effectuer toute autre tâche connexe.

B-2 Réceptionniste

- Prendre les appels téléphoniques et les acheminer aux personnes concernées;
- Accueillir les visiteurs et clients de l'entreprise et les diriger au bon endroit;
- Remettre lors des concours, les prix aux gagnants et ouvrir un dossier, communiquer au besoin avec les gagnants, demander aux gagnants une pièce d'identité et faire signer le formulaire déclarant qu'il a reçu le prix;
- Être responsable de l'intégrité de toutes les entrées de données au système de routage des instructions de mise en ondes des agences nationales (matériel d'agences) ;
 - Réception des instructions de mise-en ondes des agences (pour les messages préenregistrés)
 - Interprétation des instructions
 - Déterminer sur quels contrats les instructions s'appliquent
 - Faire l'entrée des instructions dans Wide Orbit
 - Envoyer la commande de production détaillée au producteur de la station
 - Réception et traitement des révisions pour les dossiers en cours
 - Faire le suivi avec les agences et nos représentants pour les éléments manquants
 - Archivage des courriels et documents pour référence futur
- Apporter un support administratif à l'adjointe de direction;(entre-autres, dans la rédaction de contrat échange, l'entrée de contrats de radiodiffusion dans WideOrbit);
- Effectuer certaines tâches de secrétariat telles rédaction de documents, entrée de données et classement des documents internes reliées aux services de programmation et d'administration;
- Traiter et préparer le courrier (poste régulière, prioritaire et messagers), les courriels ainsi que les télécopies;
- Tenir les listes téléphoniques à jour;
- Gestion de la papeterie et des fournitures de bureau ;
- Gestion de l'agenda des salles de réunion;
- Confirmation de rendez-vous pour le directeur général;
- Faire la classification des registres commerciaux et musicaux;
- Assurer la bonne tenue des salles de conférence et de la cuisine des employés;
- Toutes autres tâches connexes demandées par son supérieur immédiat ou requises par ses fonctions.

B-3 Journaliste

Sous la supervision du directeur de l'information, les principales tâches de cette fonction sont de :

- 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 en direct ou pré enregistré;
- S'assurer de la bonne qualité de la mise en ondes des éléments sonores;
- Publier et mettre à jour des articles sur les sites web de Bell Média;
- Publier des articles sur les réseaux sociaux et assurer le suivi et la modération des commentaires;
- Répondre aux appels téléphoniques destinés au service des nouvelles et faire le suivi sur les courriels et médias sociaux;
- Rapporter au chef de service et au directeur technique les différents bris techniques dès qu'il en prend connaissance et dans les plus brefs délais possibles;
- Effectuer des entrevues téléphoniques en studio;
- Effectuer des couvertures (recherche d'informations, entrevues, conférences de presse) sur le terrain;
- Inscrire les assignations de conférences de presse au calendrier Outlook;
- Faire une veille de la couverture médiatique des stations de radio, télé et sites web de la concurrence;
- Effectuer des photos et tournages vidéos lors de couvertures externe pour les sites web et les stations de télévision de Bell Média;
- Fournir des éléments audios, photos et vidéos, ainsi que des textes de nouvelles, pour d'autres stations de radio et télévision de Bell Média
- Effectuer toute autre tâche connexe.

B-4 Opérateur de mise en ondes

Sous la surveillance du directeur général, les principales tâches de cette fonction sont de :

- Discuter au besoin avec l'animateur en devoir avant la réalisation d'une émission en direct sur toute question relative aux exigences spécifiques de l'émission, aux méthodes à employer;
- Accomplir tout travail tel que prévu au registre des programmes tant commercial que musical et signaler sur les formulaires requis tout problème technique selon la procédure en vigueur toute panne de diffusion sur son quart de travail;
- Préparer et faire fonctionner l'équipement technique suivant les exigences de l'émission;
- Faire fonctionner les installations nécessaires à la mise en ondes des reportages commerciaux ou d'émissions provenant de l'extérieur de la station;
- Maintenir en bon état et ranger l'équipement technique,
- Accomplir dans la mesure du possible le nécessaire pour maintenir la qualité et la continuité de service en cas de panne technique et signaler ces pannes au directeur technique selon la méthodologie courante;
- Recevoir du réseau certains signaux pour fins de diffusion;
- Répondre au téléphone
- Effectuer toute autre tâche connexe.

B-5 Rédacteur ventes commerciales et contenus promotions

Sous l'autorité du directeur produit, les principales tâches de cette fonction sont de :

- Concevoir et rédiger des annonces commerciales ou promotionnelles ou identifications de la station,
- Communiquer avec divers intervenants (représentants, adjointes, agences, clients) dans le but d'obtenir toutes les informations nécessaires à l'enregistrement et la diffusion de messages commerciaux ou promotionnels;
- Adapter ou traduire des textes ou productions commerciales ou promotionnelles;
- S'assurer quotidiennement de la présence dans le système de mise en ondes de tout le matériel nécessaire à la mise en ondes;
- Effectuer le classement électronique de textes, instructions nécessaires au bon fonctionnement du service;
- Voir à la mise en ondes des campagnes publicitaires locales selon les indications des agences ainsi qu'au classement du matériel;
- Prêter sa voix à des messages commerciaux ou promotionnels, d'intérêt public ou identifications (pour diffusion sur les ondes de CIMF, CKTF et les autres stations de radio de Bell Média);
- Garder son environnement de travail en bon état de fonctionnement et aviser le directeur technique de tout bris ou anomalie;
- Au besoin, assister à une rencontre avec le client afin de préciser ses besoins en terme de messages;
- Auditionner des trames, effets sonores, ritournelles pour fins de conception;
- Expédier des textes publicitaires aux adjointes ventes et aux directeurs de comptes afin d'en obtenir l'approbation ou modification;
- Aviser le routage de toute irrégularité pouvant toucher la diffusion d'une publicité ou promotion;
- Obtenir les autorisations gouvernementales de tout texte ou production nécessitant celles-ci;
- Remplacer au besoin le réalisateur commercial-production;
- Former les nouveaux employés en rédaction
- Former les directeurs de comptes et adjointes sur l'utilisation de Monday
- Faire le ménage des numéros d'audios commerciaux et promotionnels inutilisés dans Wide Orbit Traffic et Wide Orbyt Automation
- Remplacer des rédacteurs dans d'autres marchés via le hub rédaction/production
- Effectuer toute autre tâche connexe.

B-6 Réalisateur commercial et à l'image sonore – Production

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

- Réaliser le contenu commercial, promotionnel et les identifications de la station
- S'assurer quotidiennement de la présence dans le système de mise en ondes de tout le matériel nécessaire à la mise en ondes et, au besoin, du retrait de tout le matériel périmé;
- Effectuer le classement électronique de matériel dans le système de mise en ondes.;
- Voir à la bonne réception des envois réseau, à la mise en ondes, rotation des campagnes publicitaires selon les instructions reçues;
- Prêter sa voix à des promotions, publicités, messages d'intérêt public, identifications;
- Garder le studio de production en état de fonctionnement et effectuer le contenu de matériel nécessaire et aviser le directeur technique de tout bris ou anomalie;
- Enregistrement de voix pour autres stations du réseau
- Remplacer au besoin le réalisateur commercial d'une autre station du réseau via le hub rédaction/production
- Envoyer une copie en mp3 du matériel produit et le rendre disponible sur la plateforme Monday
- Produire et mettre en ligne le balado des émissions du matin lorsque nécessaire
- Effectuer toute autre tâche connexe.

B-7 Technicien

- Veiller au bon fonctionnement de l'ensemble du matériel technique et de l'équipement de transmission, y compris les systèmes de mise en ondes informatisés
- Veiller au bon fonctionnement des systèmes informatisés
- S'occuper de la logistique technique des émissions spéciales à l'interne et à l'externe, et des publi-reportages
- Analyser tous les problèmes techniques qui se produisent en vue d'éviter leur récurrence
- Préparer la mise en service des nouveaux appareils
- Établir les budgets opérationnels de son service et préparer annuellement les dépenses de capitalisation
- Établir les priorités dans l'exécution des tâches
- Superviser et prodiguer la formation aux employés appelés à le seconder
- S'assurer du respect des normes gouvernementales de radiodiffusion

- Superviser l'entretien général de la station : électricité, chauffage, ventilation, mobilier, système téléphonique, etc.
- Effectuer toute autre tâche connexe reliée à sa fonction
- Être disponible en tout temps

B-8 COORDONNATRICE AUX VENTES

DESCRIPTION DE TÂCHES :

- Veiller au bon fonctionnement de l'ensemble du matériel technique et de l'équipement de transmission, y compris les systèmes de mise en ondes informatisées
- Veiller au bon fonctionnement des systèmes informatisés
- S'occuper de la logistique technique des émissions spéciales à l'interne et à l'externe, et des publi-reportages
- Analyser tous les problèmes techniques qui se produisent en vue d'éviter leur récurrence
- Préparer la mise en service des nouveaux appareils
- Établir les budgets opérationnels de son service et préparer annuellement les dépenses de capitalisation
- Établir les priorités dans l'exécution des tâches
- Superviser et prodiguer la formation aux employés appelés à le seconder
- S'assurer du respect des normes gouvernementales de radiodiffusion
- Superviser l'entretien général de la station : électricité, chauffage, ventilation, mobilier, système téléphonique, etc.
- Effectuer toute autre tâche connexe reliée à sa fonction
- Être disponible en tout temps

B-9 RÉCEPTIONNISTE / ADJOINT AUX VENTES

- Fournir un support administratif aux Directeurs de comptes;
- Soutenir les gestionnaires dans la réalisation de tâches administratives;
- Service client;
- Entrer les contrats dans WideOrbit;
- Envoyer les offres Shopico à Montréal;
- Effectuer la vérification de l'inventaire des commandites;
- Facturation Coop et Propulsion – mensuel;
- Mise à jour et classement des documents de recherche et des listes de clients actifs et prospects;
- Offrir un support pour la coordination des remotes;
- Accueillir les clients et auditeurs ;
- Répondre au téléphone, filtrer et transférer les appels ;
- Gestion de l'inventaire de la papeterie / Commande de fournitures (ARIBA) ;
- Gestion de la boîte de courriel de la réception ;
- Dépouiller et distribuer le courrier (Purolator et postal) ;
- Gestion des prix ;
- Catégories dans l'agora ;
- Appels des gagnants ;
- Ménage des prix non réclamés ;
- Réception des paiements : chèques et paiements par carte de crédit ;
- Élaboration et gestion des contrats échange ;
- Effectuer les suivis de collection.

ANNEXE « B » RÉGIME DE PRESTATIONS (PSC)

Le paiement supplémentaire de chômage équivalant au vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire hebdomadaire ne doit pas faire en sorte que la rémunération d'un employé mis à pied dépasse quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du revenu qu'elle ou il recevait avant sa mise à pied. Les quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) incluent les prestations d'assurance emploi, les prestations supplémentaires de chômage et toute autre rémunération reçue par l'employée ou l'employé pendant sa mise à pied.

Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance emploi lors d'arrêts de travail temporaires causés par la mise à pied de l'employée ou l'employé régulier à temps plein.

Dans toute semaine, la somme de prestations payables en vertu du régime de prestations brutes d'assurance emploi et de toute rémunération reçue par l'employée ou l'employé correspond à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de sa rémunération hebdomadaire habituelle.

Le nombre maximal de prestations supplémentaires payables lors d'un arrêt de travail est de vingt-six (26) semaines.

Le régime sera en vigueur pour la durée de cette convention collective. Les employées et employés exclus du bénéfice de prestations d'assurance emploi ou déclarés admissibles à ces prestations n'ont pas droit aux PSC.

Les salariées et salariés n'ont aucun droit acquis au régime de PSC si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage durant les périodes de chômage précisées dans le régime.

Le régime est financé à même les recettes générales de la compagnie et une comptabilité distincte sera tenue pour les paiements de PSC. Pour obtenir des PSC, l'employée ou l'employé doit d'abord prouver qu'il vit de prestations d'assurance emploi.

Il est entendu que l'employeur informera la CEIC de toute modification dans un délai de trente (30) jours après sa date d'entrée en vigueur.

ANNEXE « C » LETTRE D'ENTENTE RELIÉE À 1-2.05

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

À la demande de l'employeur, un employé régulier à temps partiel ou auxiliaire pourra travailler, s'il le désire, sur un horaire supérieur à cinq (5) jours par semaine aux conditions suivantes :

- Cet horaire de plus de cinq (5) jours s'effectuera pendant la période estivale et lors de congés fériés;
- L'employé qui accumulera plus de quarante (40) heures de travail par semaine aura droit au temps supplémentaire;
- L'employé qui travaillera une journée fériée prévue à la convention collective aura droit au même traitement que s'il travaillait sur un horaire de cinq (5) jours;
- S'il le juge nécessaire, en raison de manque de repos, un employé pourra demander un congé à l'employeur sans que cette demande ne cause un préjudice à l'entente intervenue entre les parties.

En tout temps, le syndicat ou l'employé concerné par une telle entente pourra revenir à un horaire tel que prévu à la convention collective, en donnant un préavis de cinq (5) jours ouvrables au supérieur immédiat, et ce, sans préjudice.

Les parties ont signé de bonne foi, ce 17^e jour de avril de l'année 2024.

CIMF, CKTF Division de Bell Media



Eric St-Louis,
Gestionnaire principal, planification
programme

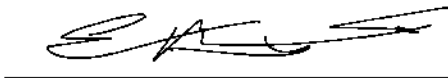


Gabriel Coutu,
Directeur, relations de travail

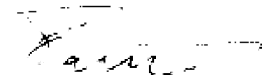
**Syndicat des employés de CIMF
CKTF SCFP, section locale 3616**



Maxime Brindle,
Président, SCFP – 3616



Eric Migneault,
Vice-président, SCFP – 3616



Patrick Langevin,
Conseillère syndicale, SCFP

ANNEXE « D » POLITIQUE : LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Bell Media inc. s'engage à déployer tous les efforts raisonnables afin de fournir un milieu de travail exempt de tout harcèlement à ses stations CIMF et CKTF. La direction enquêtera sur toute allégation de harcèlement de façon prompte et confidentielle

Responsabilités

Chaque superviseur a la responsabilité de s'assurer que :

- Tous les employés de **Bell Média Inc.** œuvrant aux stations CIMF, CKTF soient exempts de harcèlement dans leur milieu de travail.
- Tous les employés soient informés de la politique de la compagnie en ce qui a trait au harcèlement et des mesures qui s'appliquent pour traiter une telle situation.
- Toutes les plaintes sont vérifiées et résolues de façon prompte et confidentielle.

Tout employé qui croit être victime de harcèlement devrait :

- Dans la mesure du possible aviser immédiatement la personne dont la conduite est mise en doute de sa désapprobation.
- À son entière discrétion, rapporter l'incident au responsable du service des ressources humaines de sa division et/ou à son supérieur immédiat.
- Conserver un rapport écrit de la conduite jugée inacceptable, en incluant la date et l'heure de l'incident ainsi que le nom des témoins (s'il y a lieu).
- S'il est établi qu'il y a effectivement eu harcèlement, les mesures appropriées (pouvant aller jusqu'au congédiement) seront prises.

En cas de doute concernant les étapes subséquentes, veuillez contacter votre service des ressources humaines.

ANNEXE « E » CACHET POUR REPORTAGES COMMERCIAUX

RÉGION EXTÉRIEURE

L'animateur qui doit se rendre à l'extérieur de la périphérie des secteurs de Hull, Aylmer, Gatineau, de la nouvelle ville de Gatineau ou de l'ancienne ville d'Ottawa afin d'effectuer un reportage commercial, pourra quitter trente (30) minutes plus tôt, lorsque le reportage est dans son horaire de travail.

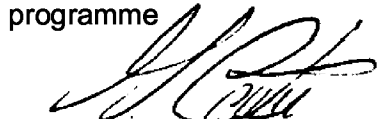
L'animateur qui doit se rendre à l'extérieur de la périphérie des secteurs mentionnés ci-dessus afin d'effectuer un reportage commercial le week-end, recevra un crédit de trente (30) minutes qui sera ajouté à sa banque de vacances.

Les parties ont signé de bonne foi, ce 17^e jour de avril de l'année 2024.

CIMF, CKTF Division de Bell Media



Éric St-Louis,
Gestionnaire principal, planification
programme

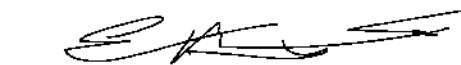


Gabriel Coutu,
Directeur, relations de travail

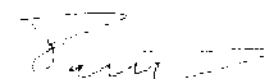
Syndicat des employés de CIMF CKTF SCFP, section locale 3616



Maxime Brindle,
Président, SCFP – 3616



Eric Migneault,
Vice-président, SCFP – 3616



Patrick Langevin,
Conseillère syndicale, SCFP

ANNEXE «F» LISTE D'ANCIENNETÉ

| Nom de famille | Prénom | Poste | Date d'ancienneté |
|-----------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Aubut | Keven | Animateur | 24.08.2009 |
| Brindle | Maxime | Animateur | 29.04.2013 |
| Gagnon | Michel | Producteur | 15.05.1985 |
| Jemmah | Saloua | Adjoint aux ventes | 25.06.2019 |
| Lachance | Annie | Animateur | 13.12.2004 |
| Migneault | Eric | Rédacteur | 15.06.2009 |
| Giroux | Carl | Animateur | 02.04.2022 |
| Meloche | Vincent | Animateur | 13.06.2022 |
| Jules | Rose Stephanie | Adjoint aux ventes | 20.06.2022 |

ANNEXE « G » LETTRE D'ENTENTE – TRAVAIL SUR LES DEUX ANTENNES

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

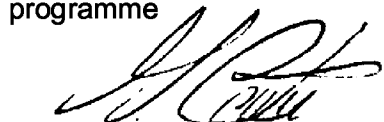
Compte tenu du regroupement des unités d'accréditation des stations CIMF ROUGE FM et Énergie 104.1 à un même syndicat, les employés occupant les fonctions prévues à la nouvelle convention peuvent effectuer les tâches pour les deux stations.

Les parties ont signé de bonne foi, ce 17^e jour de avril de l'année 2024.

CIMF, CKTF Division de Bell Media



Eric St-Louis,
Gestionnaire principal, planification
programme

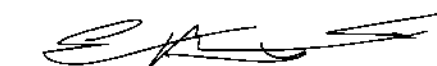


Gabriel Coutu,
Directeur, relations de travail

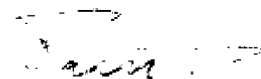
**Syndicat des employés de CIMF
CKTF SCFP, section locale 3616**



Maxime Brindle,
Président, SCFP – 3616



Eric Migneault,
Vice-président, SCFP – 3616



Patrick Langevin,
Conseillère syndicale, SCFP

ANNEXE « H » LETTRE D'ENTENTE - TECHNICIEN

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

Compte tenu de l'intégration de la fonction de technicien dans l'unité d'accréditation, les clauses suivantes ne s'appliquent pas au technicien occupant cette fonction soit;

- ARTICLE 7 Régime de travail et horaire de travail
- ARTICLE 8 Temps supplémentaire

La fonction sera intégrée à l'échelle de salaire d'OPÉRATEUR À LA MISE EN ONDES et les modalités suivantes s'appliqueront à l'employé concerné;

- L'horaire normal de travail est de 35 heures par semaines
- En ce qui concerne le temps supplémentaire au-delà de 35 heures, les cinq (5) premières heures seront remises en temps et comptabilisées à temps et demi dans les deux semaines suivantes. Au-delà de quarante (40) heures, les heures travaillées seront comptabilisées selon les dispositions de la convention collective et seront soit payées ou remises en temps.
- Si le technicien effectue des tâches dans une autre fonction (exemple appareteur) il recevra le taux horaire prévu pour les heures effectuées à cette fonction.

Les parties ont signé de bonne foi, ce 17^e jour de avril de l'année 2024.

CIMF, CKTF Division de Bell Media



Éric St-Louis,
Gestionnaire principal, planification
programme

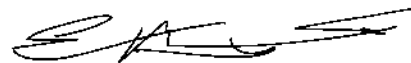


Gabriel Coutu,
Directeur, relations de travail

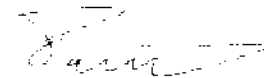
**Syndicat des employés de CIMF
CKTF SCFP, section locale 3616**



Maxime Brindle,
Président, SCFP – 3616



Eric Migneault,
Vice-président, SCFP – 3616



Patrick Langevin,
Conseillère syndicale, SCFP

ANNEXE « I »

LETTRE D'ENTENTE

TRAVAIL D'UNE PERSONNE EXCLUT D'UNE UNITÉ D'ACCRÉDITATION

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

Une personne exclue de l'unité d'accréditation pourra effectuer des reportages commerciaux (remote) sur les ondes des stations CIMF ROUGE FM ou Énergie 104.1 et ce dans un contexte bien défini à savoir conditionnel à une demande écrite de la part d'un client. L'employeur s'engage à circonscrire cette pratique sur une base exceptionnelle. L'employeur informera le syndicat, avant la mise en ondes.

Les parties ont signé de bonne foi, ce 17^e jour de avril de l'année 2024.

CIMF, CKTF Division de Bell Media



Éric St-Louis,
Gestionnaire principal, planification
programme

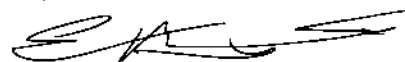


Gabriel Coutu,
Directeur, relations de travail

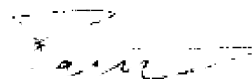
**Syndicat des employés de CIMF
CKTF SCFP, section locale 3616**



Maxime Brindle,
Président, SCFP – 3616



Eric Migneault,
Vice-président, SCFP – 3616



Patrick Langevin,
Conseillère syndicale, SCFP

ANNEXE « J »

LETTRE D'ENTENTE – PRIME POUR L'ENTRAÎNEMENT

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

L'employeur pourra désigner, selon les besoins, un employé afin d'entraîner et faciliter l'intégration d'un nouvel employé. L'employeur déterminera les éléments à couvrir ainsi que la durée de la période d'entraînement. L'employé désigné recevra une prime de \$20 pour chacun des jours déterminés par l'employeur.

Les parties ont signé de bonne foi, ce 17^e jour de avril de l'année 2024.

CIMF, CKTF Division de Bell Media




Éric St-Louis,
Gestionnaire principal, planification
programme

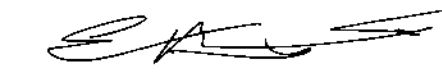


Gabriel Coutu,
Directeur, relations de travail

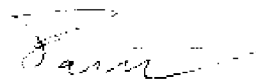
Syndicat des employés de CIMF CKTF SCFP, section locale 3616



Maxime Brindle,
Président, SCFP – 3616



Eric Migneault,
Vice-président, SCFP – 3616



Patrick Langevin,
Conseillère syndicale, SCFP

ANNEXE « K » LETTRE D'ENTENTE

HUB – JOURNALISTE ET PRODUCTION

CIMF, CKTF Division de Bell Media
(L' « Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section locale 3616
(Le « Syndicat »)

Lettre d'entente Hub – journaliste et production

CONSIDÉRANT QUE les employés couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat sont ceux décrits à l'article 2-1.01 de la Convention Collective (« **Employés Syndiqués** »);

CONSIDÉRANT QUE Bell Media, dont l'Employeur constitue une division, opère plusieurs autres stations de radios ainsi que des stations de télévision dont les employés ne sont pas couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat;

CONSIDÉRANT QUE les employés couverts par le certificat d'accréditation du syndicat sont responsables du secteur radio seulement;

CONSIDÉRANT QUE Bell Média a mis en place des équipes de travail pour améliorer à la fois l'expérience client, l'efficacité et la flexibilité de ses opérations;

CONSIDÉRANT QUE l'un des objectifs de cette lettre d'entente est d'accroître les opportunités de travail pour les Employés Syndiqués dans les différentes équipes de travail;

Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente :

Les parties s'entendent sur les points suivants :

- 1- Il est entendu que les Employés Syndiqués de Production et de Rédaction feront parties d'une équipe de travail (HUB) qui couvrira d'autres régions en plus de celle de Gatineau.
- 2- Il est entendu que les Employés Syndiqués à l'animation d'émission musicale (*Mid AM et PM, ainsi que la fin de semaine*) feront parties d'une équipe de travail (VT 911) qui couvrira d'autres régions en plus de celle de Gatineau.
- 3- Il est entendu que les Employés Syndiqués journalistes seront appelés à travailler sur une synergie radio, web/numérique et télédiffusion.
- 4- Il est entendu que les Employés Syndiqués du routage local feront parties d'une équipe de travail qui couvrira la région du Saguenay en plus de celle de Gatineau.
- 5- Il est entendu que les Employés Syndiqués effectueront des tâches non-couvertes par le certificat d'accréditation pour les diverses stations de radios incluses dans l'équipe de travail et pour diverses plateformes radio (*iHeart*).
- 6- Nonobstant l'article 4-8.02, il est entendu que des employés non-syndiqués ou non-couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat pourront faire des tâches qui


sont normalement effectuées par des Employés Syndiqués en cas de situations imprévisibles, de remplacement de congé de maladie, de remplacement de congé de vacances ainsi que durant la réaffectation temporaire d'un employé syndiqué à une autre tâche, et ce pour une période de moins de six (6) mois dans tous les cas.

- 7- Il est entendu que l'Employeur ne pourra faire effectuer du travail normalement effectué par des Employés Syndiqués par des employés non-syndiqués ou non-couverts par le certificat d'accréditation dans le seul but de causer des mises à pied, des licenciements ou d'empêcher des embauches.
- 8- Il est entendu que le fait que des Employés Syndiqués effectueront des tâches non couvertes par le certificat d'accréditation ne peut avoir pour effet d'élargir la portée intentionnelle du certificat d'accréditation du Syndicat et que le Syndicat reconnaît que son certificat d'accréditation se limite à ce qui est décrit à l'article 2-1.01 de la Convention Collective.
- 9- Tous les autres termes et conditions de la Convention Collective continuent de s'appliquer.
- 10- Il est entendu, qu'advenant un désaccord sur l'application de la présente lettre d'entente, le syndicat pourra se prévaloir de son droit de grief en vertu de l'article 9 de la Convention Collective.
- 11- La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 31 août 2026. Les parties pourront convenir de prolonger ou renouveler ladite entente après discussion.

En foi de quoi les partis ont signé le 17 avril 2024 .



Employeur



Syndicat