

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

NOOVO UNE DIVISION DE BELL MEDIA INC

et

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
MUSIQUEPLUS (CSQ)**

En vigueur de sa signature au 31 décembre 2025

TABLE DE MATIÈRES

Partie I – Chapitres et articles	viii
CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS	10
1-1.00 DÉFINITIONS	10
CHAPITRE 2-0.00 BUT DE LA CONVENTION, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	14
2-1.00 BUT DE LA CONVENTION	14
2-2.00 CHAMP D'APPLICATION.....	14
2-3.00 RECONNAISSANCE	16
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	18
3-1.00 TRANSMISSION ET AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS ET AVIS SYNDICAUX.....	18
3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	18
3-3.00 DOCUMENTATION.....	19
CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION	26
4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	26
CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI	27
5-1.00 EMBAUCHE ET PROBATION	27
5-2.00 ANCIENNETÉ	28
5-3.00 POSTE VACANT, NOUVEAU POSTE ET PÉRIODE D'ESSAI	30
5-4.00 AFFECTATION TEMPORAIRE	33
5-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI	36
5-6.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	40
5-7.00 FERMETURE	41
5-8.00 SOUS-TRAITANCE, JURIDICTION.....	42
5-9.00 MESURE DISCIPLINAIRE	43
5-10.00 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES.....	43
5-11.00 DÉMISSION	44
CHAPITRE 6-0.00 AVANTAGES SOCIAUX.....	45

6-1.00 RÉGIME AVANTAGES SOCIAUX - ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET D'INVALIDITÉ DE COURTE ET LONGUE DURÉE.....	45
6-2.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES.....	46
6-3.00 DROITS PARENTAUX	47
6-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX.....	50
6-5.00 CONGÉ SANS SOLDE	51
6-6.00 POURSUITE EN JUSTICE	52
6-7.00 RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉTERMINÉES (CD)	53
6-8.00 VIOLENCE CONJUGALE	53
CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION.....	54
7-1.00 RÈGLES DE CLASSIFICATION.....	54
7-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON	54
7-3.00 GROUPES SALARIAUX ET TITRES D'EMPLOIS.....	56
7-4.00 PRIMES.....	59
7-5.00 VERSEMENT DE LA PAIE.....	60
7-6.00 DÉPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DES DÉPENSES.....	62
CHAPITRE 8-0.00 FORMATION ET PROGRAMME DE SOUTIEN À LA SCOLARITÉ	64
8-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE.....	64
8-2.00 PROGRAMME DE SOUTIEN À LA SCOLARITÉ	64
CHAPITRE 9-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL	66
9-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	66
9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL	67
9-3.00 DISTRIBUTION ET MODIFICATION DE L'HORAIRE.....	69
9-4.00 MISSION À L'EXTÉRIEUR DE MONTRÉAL	70
9-5.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	70
9-6.00 JOURS FÉRIÉS.....	75
9-7.00 VACANCES.....	77
9-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ	80
9-9.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	81

CHAPITRE 10-0.00 GRIEFS ET ARBITRAGE	83
10-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	83
10-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE	84
10-3.00 DISPOSITIONS DIVERSES.....	85
CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	87
11-1.00 AMENDEMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE	87
11-2.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION.....	87
11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES	87
11-4.00 PRATIQUES INTERDITES, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT.....	87
11-5.00 PROCESSUS DE DÉNONCIATION HARCÈLEMENT ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL 88	
11-6.00 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION	89
PARTIE II - ANNEXES.....	90
Annexe 1 – Liste des titres d'emploi	91
Annexe 2 – Salariés occasionnels	92
Annexe 3 – Salarié pigiste.....	94
Annexe 4 – Liste d'ancienneté des salariés réguliers ayant complété leur période de probation à la date de l'entrée en vigueur de la convention	98
Partie III - Lettres d'entente.....	99
Lettre d'entente n° 1- Reconnaissance	100
Lettre d'entente n° 2 – Conciliation travail / famille, aidant naturel ou accommodement	102
Lettre d'entente n° 3 – Intégration aux groupes salariaux et rétroactivité	104
Lettre d'entente n° 4 - Plateformes numériques	109
Lettre d'entente n° 5 – Tâches partagées – Service Ingénierie.....	111
Lettre d'entente n° 6 – Conditions de travail – Service Ingénierie	114
Lettre d'entente n° 7 – Partage de tâches	115
Lettre d'entente n° 8 – Spécialiste Médias sociaux	118
Lettre d'entente n° 9 – Monteur-programme	119
Lettre d'entente n° 10 - Transition vers la nouvelle période de référence relative aux vacances	121

PARTIE I – CHAPITRES ET ARTICLES

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS

1-1.00 DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.01 AFFECTATION TEMPORAIRE

Affectation d'un salarié d'un titre d'emploi à un autre titre d'emploi sur une base autre que régulière, peu importe la période d'affectation, ou pour accomplir un surcroît de travail, un travail à caractère occasionnel ou un remplacement ou pour accomplir un travail dans le cadre d'un projet spécial ou spécifique d'une durée déterminée.

1-1.02 CENTRALE

La Centrale des syndicats du Québec.

1-1.03 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

S'entend à la fois de :

- a) l'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement;
- b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.

1-1.04 CONJOINT

Les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent, ou
- b) de même sexe ou de sexe différent qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant, ou
- c) de même sexe ou de sexe différent, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1-1.05	CONVENTION
	La présente convention collective.
1-1.06	EMPLOYEUR
	Noovo une division de Bell Media inc.
1-1.07	GRIEF
	Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
1-1.08	GROUPE
	Ensemble des titres d'emploi ayant la même échelle de traitement.
1-1.09	MUTATION
	Mouvement d'un salarié d'un titre d'emploi à un autre titre d'emploi, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique.
1-1.10	PARTIE
	L'employeur ou le syndicat.
1-1.11	POSTE
	Affectation de travail identifiée par un titre d'emploi.
1-1.12	POSTE VACANT
	Poste dépourvu d'un titulaire de façon permanente et qui n'a pas été aboli par l'employeur.
1-1.13	PROMOTION
	Mouvement d'un salarié d'un titre d'emploi à un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du titre d'emploi qu'il quitte.

1-1.14 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Tout salarié désigné par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales prévues à la présente convention collective.

1-1.15 RÉTROGRADATION

Mouvement d'un salarié d'un titre d'emploi à un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du titre d'emploi qu'il quitte.

1-1.16 SALARIÉ

Toute personne qui est embauchée par l'employeur et qui est couverte par l'accréditation détenue par le syndicat.

1-1.17 SALARIÉ OCCASIONNEL

Salarié qui est embauché :

- a) pour travailler sur une base autre qu'une base régulière, ou
- b) pour accomplir un surcroît de travail, ou
- c) pour accomplir un travail à caractère occasionnel, ou
- d) pour accomplir un remplacement, ou
- e) pour accomplir un travail dans le cadre d'un projet spécial ou spécifique à durée déterminée, ou
- f) pour travailler entre le 1^{er} mai et la fête du Travail en compagnie d'un autre salarié pour exécuter des travaux généraux d'appoint ou pour assister dans l'exécution des tâches d'un titre d'emploi.

1-1.18 SALARIÉ PIGISTE

Salarié embauché selon les dispositions de l'annexe III.

1-1.19 SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS COMPLET

Salarié qui est embauché pour occuper un poste vacant ou un nouveau poste sur une base régulière et dont l'horaire normal de travail est celui prévu à la clause 9-1.01.

1-1.20 SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

Salarié qui est embauché pour occuper un poste vacant ou un nouveau poste sur une base régulière et dont l'horaire normal de travail est d'une durée moindre que celui prévu à la clause 9-1.01.

1-1.21 SALARIÉ RÉGULIER QUI A COMPLÉTÉ SA PÉRIODE DE PROBATION

Salarié qui est embauché pour occuper, à temps complet ou à temps partiel, un poste vacant ou un nouveau poste sur une base régulière et qui a complété sa période de probation prévue à la clause 5-1.04 ou 5-1.05, selon le cas.

1-1.22 SERVICE CONTINU

Période ininterrompue pendant laquelle le salarié conserve son lien d'emploi avec l'employeur.

1-1.23 SYNDICAT

Le Syndicat des employées et employés de MusiquePlus (CSQ).

1-1.24 TITRE D'EMPLOI

L'un ou l'autre des titres d'emploi apparaissant à l'annexe I de la présente convention et ceux qui pourraient éventuellement être créés, le cas échéant, conformément à l'article 7-1.00.

1-1.25 TOUR DE SERVICE

Toute période de travail requise par l'employeur au cours d'une même journée. Toutefois, cette période exclut tout rappel au travail, toute journée de travail payée mais non effectivement travaillée et toutes les heures payées qui ne sont pas effectivement travaillées. Lorsque le tour de service se prolonge au-delà de minuit (0 h 00), il est réputé tomber entièrement le jour où il a commencé.

1-1.26 TRAITEMENT DE BASE

Le taux de salaire horaire régulier prévu aux articles 7-2.00, 7-3.00 et 7-4.00, y excluant toute prime, temps supplémentaire, prestation ou indemnité prévus à la présente convention.

CHAPITRE 2-0.00 BUT DE LA CONVENTION, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 BUT DE LA CONVENTION

- 2-1.01 Par la présente, non seulement les parties visent-elles la reconnaissance de leurs intérêts communs, mais aussi à promouvoir et reconnaître les principes fondamentaux de créativité et d'innovation reliés aux opérations de l'entreprise, à maintenir et promouvoir un climat de travail marqué par une bonne entente avec les salariés, à déterminer les conditions de travail des salariés et à fournir des mécanismes assurant le règlement rapide des griefs pouvant survenir entre l'employeur, le syndicat et les salariés.
- 2-1.02 Les parties reconnaissent le caractère créatif et innovateur de l'entreprise, lequel est soumis au jugement du public et des autorités compétentes et qu'il exige une certaine responsabilité créative. Les parties s'entendent pour reconnaître cet état de fait et assurer sa continuité.
- 2-1.03 En aucun cas, le présent article ne peut être utilisé aux fins d'interprétation des dispositions de la présente convention.

2-2.00 CHAMP D'APPLICATION

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2-2.01 Les dispositions prévues à la présente convention s'appliquent à tout salarié couvert par l'accréditation détenue par le syndicat sauf disposition expresse à l'effet contraire.
Les titres d'emploi compris dans l'unité de négociation au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention sont énumérés à l'annexe I.
- 2-2.02 Les titres d'emploi qui seront créés par la suite et qui sont couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat, seront ajoutés à l'annexe I.

SECTION 2 SALARIÉ OCCASIONNEL

- 2-2.03 Le salarié occasionnel n'est couvert que par les dispositions énumérées à l'annexe II.
- 2-2.04 Le traitement de base versé au salarié occasionnel est majoré de huit pour cent (8 %) afin de tenir compte du fait que le salarié occasionnel n'est

couvert que par les dispositions énumérées à l'Annexe II; cette majoration inclut, entre autres, toute somme tenant lieu d'allocation aux fins de vacances ainsi qu'aux fins de jours fériés.

2-2.05 Après cinquante-deux (52) semaines de service continu, l'Employeur doit prendre l'une des décisions suivantes :

- a. Création d'un nouveau poste;
- b. Renouvellement du statut de salarié occasionnel, avec accord du syndicat;
- c. Fin du lien d'emploi.

Le salarié occasionnel reçoit, par écrit, la confirmation qu'il recevra les avantages mentionnés ci-haut, de la décision et une copie de cette lettre est remise au syndicat.

SECTION 3 SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

2-2.06 À moins d'une disposition à l'effet contraire, un salarié régulier à temps partiel est couvert par les dispositions pertinentes de la convention collective au prorata des heures constituant sa semaine normale de travail. Malgré ce qui précède, le salarié régulier à temps partiel n'est pas couvert par les dispositions des articles 5-8.00 et 6-1.00 sauf si, dans ce dernier cas, il est admissible aux termes des régimes d'avantages sociaux.

Aux fins des clauses 5-2.02 et 5-2.03, le salarié régulier à temps partiel qui obtient un poste de salarié régulier à temps complet conformément aux dispositions de la convention collective se voit reconnaître à titre d'ancienneté comme salarié régulier à temps complet les heures qu'il a travaillées depuis sa dernière date d'embauche selon la fraction suivante : deux mille quatre-vingts (2080) heures équivalent à une (1) année d'ancienneté.

SECTION 4 SALARIÉ PIGISTE

2-2.07 Le salarié pigiste n'est couvert que par les dispositions énumérées à l'annexe III.

SECTION 5 STAGIAIRE

2-2.08 Le stagiaire est exclu de l'application de la convention. Cependant, en tout temps, il doit être accompagné d'un salarié de l'unité de négociation.

2-3.00 RECONNAISSANCE

2-3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent-négociateur dûment autorisé à représenter, aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 5 février 2001 par le Conseil canadien des relations industrielles ainsi que tous ceux régis par tout amendement qui pourra y être apporté par la suite par le Conseil.

Le syndicat est le seul interlocuteur dûment mandaté pour négocier, appliquer et interpréter la convention collective ainsi que pour traiter avec l'employeur de toute question relative aux conditions de travail du salarié.

2-3.02 Le syndicat reconnaît que l'employeur possède de façon exclusive, les droits de gérer et d'administrer ses affaires, ses opérations et son personnel, sauf si ces droits sont limités par une disposition de cette convention et dans la mesure où ils le sont.

Sans restreindre le caractère général de ce qui précède, les droits ci-dessus mentionnés incluent notamment ceux :

- de décider de la quantité et de la nature de l'outillage mécanique ou technique
- d'élaborer les méthodes, les formalités, les normes et les horaires d'activités régissant l'exploitation
- de choisir, de se procurer, de créer et de monter l'outillage qui doit être installé dans les établissements de l'employeur
- de choisir et de diriger les effectifs et en déterminer le nombre ainsi que le droit d'embaucher les salariés, de les suspendre, de les congédier ou de prendre toute mesure disciplinaire pour des motifs valables, de les muter, de les rétrograder, de les promouvoir ou de les mettre à pied
- de limiter, d'étendre, de suspendre, de restreindre ou de cesser en tout ou en partie ses opérations

- d'implanter et de faire appliquer les règlements concernant le travail, le rendement, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements de régie interne, entre autres
- d'embaucher et de diriger la main-d'œuvre
- de détenir la propriété exclusive du matériel, de l'équipement, de l'outillage et de ses actifs et composantes
- de déléguer son autorité et ses pouvoirs à toute personne de son choix
- de décrire les fonctions
- prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger ses biens et équipements contre le vol ou autres.

Il est, d'autre part, convenu que l'employeur est le seul propriétaire de tout ce qui est produit pour lui et qu'il peut en faire usage en tout ou en partie à son entière discrétion.

- 2-3.03 Pendant la durée de la présente convention, le syndicat et les salariés ne déclarent, n'autorisent ni ne font une grève sous quelque forme que ce soit, ni piquetage, boycottage ou ralentissement de travail, de façon complète ou partielle. D'autre part, l'employeur s'engage à ne pas faire de lock-out pendant cette même période. Le syndicat et l'employeur s'engagent à collaborer en vue d'assurer le respect du présent article.
- 2-3.04 L'employeur ne peut obliger un salarié membre de l'unité de négociation à travailler pour un autre employeur où il existe un conflit de travail légal si le but recherché et le fondement même de ce geste est de briser ladite grève en cours.
- 2-3.05 L'employeur ne peut obliger un salarié membre de l'unité de négociation à se rendre à une station de télévision ou à effectuer du travail pour cette station lorsqu'il existe un conflit de travail légal (grève ou lock-out) et dont les salariés remplissent des fonctions similaires aux salariés de l'unité de négociation.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 TRANSMISSION ET AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS ET AVIS SYNDICAUX

- 3-1.01 Le syndicat peut afficher ses communications et avis syndicaux aux salariés sur le tableau fourni par l'employeur. Ce tableau est barré et vitré. Ces communications et avis syndicaux doivent porter la signature ou les initiales d'un représentant du syndicat ou indiquer clairement la provenance de ceux-ci. Une copie doit être remise à l'employeur. Ces communications et avis syndicaux ne doivent pas contenir des propos dirigés contre l'employeur, ses actionnaires, dirigeants, employés, fournisseurs ou clients.
- 3-1.02 Le syndicat peut utiliser, pour ses communications, les services qui relèvent de l'employeur, tel que l'imprimante et le service téléphonique de façon raisonnable.

3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 3-2.01 L'employeur met à la disposition des salariés, un local dans lequel il y a des tables et des chaises, un réfrigérateur et un four à micro-ondes pour que les salariés puissent y prendre leurs pauses repos et leurs repas.
- 3-2.02 L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition du syndicat un local pour les activités syndicales. Ce local, qui peut se fermer à clé, est muni d'un téléphone, d'un bureau, d'un classeur et d'un accès internet. Ce droit est maintenu tant qu'un tel local est disponible. En cas de problème quant à la disponibilité d'un local, l'Employeur convient d'en discuter préalablement avec le Syndicat afin d'étudier et de convenir d'une solution alternative à un local syndical.
- 3-2.03 Sous réserve de la disponibilité d'un local adéquat à cet effet, l'employeur permet au syndicat d'y tenir ses assemblées pourvu qu'il y ait une demande de réservation au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et que le local soit disponible.

3-3.00 DOCUMENTATION

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3-3.01 Un salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut, en présence d'un représentant de l'employeur et sur rendez-vous fixé conjointement avec celui-ci, consulter son dossier personnel auprès de l'employeur.
- 3-3.02 L'employeur distribue à tout salarié une (1) copie électronique de la convention ainsi qu'une (1) copie électronique de toute lettre d'entente amendant la présente convention.
- 3-3.03 Dans les quinze (15) jours de leur adoption, l'employeur communique à tous ses salariés l'existence et le contenu de tout nouveau règlement qu'il adopte ainsi que toute modification qu'il apporte aux règlements en vigueur en date de signature de la présente convention collective et à tout règlement qu'il adopte par la suite. Dans le même délai, l'employeur en transmet une copie au syndicat.

SECTION 2 ANNUELLEMENT

- 3-3.04 L'employeur transmet au syndicat, au plus tard le 28 février de chaque année, la liste de tous les salariés selon les modalités décrites ci-dessous. Cette liste est constituée à partir des données qui prévalent à la fin de la dernière période de paie qui précède la fin de l'année écoulée.

La liste contient les informations suivantes pour chaque salarié :

- nom et prénom;
- adresse;
- statut;
- numéro de téléphone;
- date d'embauche;
- ancienneté;
- titre d'emploi;
- la rémunération versée au salarié entre le 1^{er} janvier et la fin de la dernière période de paie qui précède la fin de l'année écoulée;
- le montant déduit à titre de cotisation régulière;
- le montant déduit à titre de cotisation spéciale;
- le total des montants déduits à titre de cotisation régulière et spéciale (le montant apparaissant sur les formulaires T-4 et relevé 1);
- groupe;
- échelon.

- La liste contient également les informations suivantes pour chaque salarié pour qui l'employeur a reçu un consentement écrit autorisant la divulgation de celles-ci :
- numéro d'assurance sociale (NAS) ;
- date de naissance.

SECTION 3 SELON L'ORDRE DES ÉVÉNEMENTS

3-3.05 L'employeur transmet au syndicat, selon l'ordre des événements, les informations suivantes:

- a) un avis de poste nouvellement créé ainsi qu'un avis de poste vacant; copie de l'avis est transmis dans les sept (7) jours suivant la date de celui-ci;
- b) un avis indiquant l'embauche d'un nouveau salarié; copie de l'avis est transmise dans les sept (7) jours suivant la date de celui-ci;
- c) lorsqu'il y a affichage, dans les sept (7) jours de la fin de celui-ci, la liste de tous les salariés qui ont posé leur candidature;
- d) un avis confirmant l'attribution d'un poste régulier à un salarié pour qui une telle attribution constitue une promotion, une mutation ou une rétrogradation; copie de l'avis est transmise dans les sept (7) jours suivant la date de celui-ci;
- e) un avis de mesure disciplinaire remis à un salarié; copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat;
- f) un avis de démission; copie de l'avis est transmise dans les sept (7) jours de sa réception par l'employeur;
- g) le fait que le salarié a terminé sa période de probation, dans les quinze (15) jours de la fin de la période de probation;
- h) un avis d'attribution d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours; copie de l'avis est transmise dans les sept (7) jours suivant la date d'attribution de celui-ci ;
- i) lorsque la durée d'une affectation temporaire est supérieure à trente (30) jours consécutifs, l'avis au syndicat d'une telle affectation temporaire et, sur demande de celui-ci, la raison de cette affectation temporaire ainsi que la durée probable, dans la mesure où elle est connue.

Ces informations peuvent être remises de main à main ou transmises par télécopieur, poste recommandée ou courriel à l'adresse du syndicat.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

- 3-4.01 Tout salarié à l'emploi de l'employeur qui est membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 3-4.02 Tout salarié à l'emploi de l'employeur qui n'est pas membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit signer le formulaire de demande d'adhésion au syndicat; si le syndicat l'accepte, il doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
- 3-4.03 Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tout nouveau salarié doit, au moment de son embauche, signer le formulaire de demande d'adhésion au syndicat; si le syndicat l'accepte, ce salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
- 3-4.04 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a exclu de ses rangs.

3-5.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

- 3-5.01 L'employeur retient sur la rémunération totale de tout salarié le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation régulière ou de cotisation spéciale.

De plus, l'employeur retient sur la rémunération de tout nouveau salarié le montant spécifié par le syndicat à titre de droit d'entrée.
- 3-5.02 Les montants prévus au premier alinéa de la clause 3-5.01 sont retenus sur chaque paie; le montant prévu au deuxième alinéa de la clause 3-5.01 est retenu dès la première paie du nouveau salarié.
- 3-5.03 Au moins un (1) mois avant qu'elle ne soit déductible, le syndicat doit aviser par écrit l'employeur de toute modification du montant fixé comme cotisation régulière, comme cotisation spéciale ou comme droit d'entrée. À défaut d'avoir, l'employeur déduit selon le dernier avis reçu.

- 3-5.04 La remise des cotisations ainsi déduites est faite par chèque ou par transfert électronique à l'ordre du Syndicat ou au mandataire désigné par lui, dans les quinze (15) jours de calendrier du mois suivant celui de leur perception, accompagnée d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés, leur statut, le nombre d'heures travaillées, le salaire de base régulier gagné durant la période, le salaire gagné en temps supplémentaire durant la période, le montant des primes versées durant la période, la cotisation syndicale perçue, le total cumulatif individuel et pour l'ensemble des salariés cotisés pour la période.
- 3-5.05 L'employeur indique sur les formulaires T-4 et Relevé1 le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours de l'année civile correspondante.
- 3-5.06 Aux fins d'application du présent article, la rémunération totale signifie tout montant versé à un salarié par l'employeur conformément aux dispositions de la présente convention, à l'exclusion de ceux prévus à l'article 7-6.00 et à la clause 8-2.01.

3-6.00 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 3-6.01 L'employeur reconnaît à deux (2) représentants du syndicat, soit le président, le vice-président ou un membre du Comité de griefs, le droit d'interrompre temporairement son travail, si les circonstances l'exigent, afin de répondre à une situation précise et ponctuelle en regard de l'application de la convention collective.

En tout temps, de telles interruptions ponctuelles doivent être de courte durée et ne doivent pas nuire aux besoins des opérations de l'employeur.

Ces représentants doivent obtenir de leur supérieur immédiat l'autorisation préalable pour interrompre leur travail aux fins d'exercer le droit plus haut mentionné ; cette autorisation ne peut être refusée sans motif raisonnable.

- 3-6.02 Tout salarié, avec l'assentiment écrit du syndicat et après autorisation de l'employeur, peut s'absenter à condition que cela ne nuise pas aux besoins des opérations de l'employeur, pour participer à des activités syndicales telles que congrès, colloques, sessions de formation organisées par le syndicat ou la Centrale, rencontres avec des représentants de la Centrale relativement aux conditions de travail des salariés ou, pour les représentants syndicaux qui siègent au sein du Comité de griefs, du Comité des relations du travail et du Comité conjoint de santé et de sécurité du travail, s'absenter une demi-journée (1/2) avant toute rencontre du Comité aux fins de préparer cette rencontre.

Le syndicat informe l'employeur le plus tôt possible à l'avance, mais dans tous les cas sept (7) jours à l'avance du nom du ou des salariés à l'égard de qui une telle libération est demandée ainsi que les dates de ces libérations.

Le nombre maximum de jours d'absence accordés en vertu de la présente clause est de quarante (40) jours par année contractuelle (entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année) dont un maximum de dix (10) jours sont accordés sans perte de salaire. Sous réserve du premier alinéa ci-dessus, le nombre de salariés qui peuvent s'absenter en même temps ne peut dépasser deux (2).

- 3-6.03 Lorsque l'employeur demande à rencontrer le président ou un vice-président du syndicat ou tout autre représentant syndical pour discuter de tout sujet d'ordre professionnel ou syndical relatif à la présente convention, celui-ci peut, s'il le désire, être accompagné par un membre désigné par le syndicat. Il en est de même lorsque le président ou un vice-président ou tout autre représentant syndical sollicite une entrevue auprès de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur ne peut refuser, sans motif raisonnable une entrevue sollicitée ou la retarder indûment.
- 3-6.04 Un salarié peut être accompagné en tout temps d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec l'employeur.
- 3-6.05 Un maximum de deux (2) représentants syndicaux dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir fait la demande par écrit à l'employeur au moins sept (7) jours à l'avance, ou le cas échéant, aux conditions particulières prévues à cet effet à la présente convention, s'absenter de leur travail sans perte de salaire, et ce, pour la période de temps raisonnablement requise afin d'assister aux :
- a) rencontres du Comité de grief, du Comité des relations du travail et du Comité conjoint de santé et de sécurité du travail qui sont prévues et fixées entre les parties;
 - b) audition des griefs par un arbitre;
 - c) rencontres de négociation ou de conciliation qui se tiennent à des périodes autres qu'une période durant laquelle l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out ; dans le cas de ces rencontres, le maximum est de trois (3) représentants syndicaux.

De plus, le comité de négociation syndical dispose d'une banque de quinze (15) jours non rémunérés, incluant la préparation, pour fin du renouvellement de la convention collective.

3-6.06 Un (1) représentant syndical peut rencontrer un nouveau salarié durant les heures de travail de ce dernier. Cette rencontre a lieu au cours des deux (2) semaines suivant son embauche, au moment convenu avec l'employeur, et elle ne doit pas dépasser quinze (15) minutes.

3-6.07 a) Dans les trente (30) jours de la demande écrite du syndicat, l'employeur accorde un congé sans solde à temps plein, pour une durée minimale de trente (30) jours, à un (1) salarié élu ou désigné par le syndicat, selon les dispositions prévues au paragraphe suivant :

Si le salarié est élu à une fonction qui nécessite une libération à temps plein, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année en autant que le salarié continue d'occuper une fonction élective et qu'il avise l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance et ce pour une durée maximale d'un mandat ou quatre (4) ans; s'il s'agit d'une nomination à une fonction non élective du syndicat ou de l'une ou l'autre des organisations syndicales à laquelle le syndicat est affilié et qui nécessite une libération à temps plein, le congé sans solde est pour une durée maximale de trois (3) ans.

b) Durant ce congé syndical, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et il peut continuer à participer aux différents régimes d'assurance groupe, s'il y a autrement droit, s'il en fait la demande écrite à l'employeur et s'il s'engage à payer l'entier des primes exigibles.

c) À la fin de ce congé syndical, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si le poste a été aboli, le salarié a alors droit aux avantages dont il aurait bénéficié en vertu de la convention collective comme s'il avait été au travail.

d) Le salarié qui veut mettre fin à un congé syndical avant la date prévue doit soumettre à l'employeur une demande à cet effet au moins trente (30) jours avant la date à compter de laquelle il désire être de retour au travail. L'employeur ne peut refuser cette demande sans motif raisonnable.

3-6.08 Moyennant un préavis raisonnable, l'employeur accorde à un (1) représentant de la Centrale l'accès à ses locaux afin de lui permettre de s'assurer que les dispositions de la présente convention sont observées. Cette visite doit s'effectuer à un moment convenu entre l'employeur et le

représentant de la Centrale et elle ne doit pas nuire aux activités de l'entreprise.

- 3-6.09 Le salarié libéré durant les heures de travail en vertu des clauses 3-6.01 à 3-6.06, 4-1.04, 9-9.01 b) et 10-1.06 ne perd aucun droit quant aux avantages et priviléges prévus à la présente convention et ne doit pas faire l'objet de mesures discriminatoires de ce fait.

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

- 4-1.01 Le comité des relations du travail est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat qui sont des salariés membres de l'unité de négociation.
- 4-1.02 Le comité établit ses propres règles de procédure.
- 4-1.03 Sur demande écrite en ce sens par l'une ou l'autre des parties, les représentants des parties doivent se rencontrer dans les vingt-et-un (21) jours de la demande, sauf au cours de la période du 15 juin au 15 septembre pendant laquelle les rencontres, s'il y en a, se tiennent à un moment convenu mutuellement entre les parties. Les parties s'entendent pour fixer la date et l'ordre du jour de la rencontre.

Malgré ce qui précède, un minimum de deux (2) rencontres du comité des relations de travail ont nécessairement lieu à chaque année, l'un en septembre et l'autre en mars-avril à moins d'entente entre les parties.

Dans tous les cas, les parties s'entendent pour fixer la date et l'ordre du jour de la rencontre.

- 4-1.04 Les rencontres ont lieu pendant les heures de travail des salariés.
- 4-1.05 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question concernant l'interprétation et l'application de la convention, ainsi que de toute question relative aux relations entre les parties ou entre l'employeur et les salariés.
- 4-1.06 Les recommandations du comité ne lient les parties que si elles sont entérinées par celles-ci au moyen d'une entente écrite.
- 4-1.07 Un procès-verbal est rédigé et signé par un représentant de chacune des parties pour toute réunion du comité.

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI

5-1.00 EMBAUCHE ET PROBATION

SECTION 1 EMBAUCHE

5-1.01 Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur l'informe des sujets suivants :

- a) son statut;
- b) son titre d'emploi;
- c) son traitement de base ;
- d) son département ;

5-1.02 Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur lui fournit :

- a) une copie électronique de la convention;
- b) un formulaire de demande d'adhésion au syndicat ;
- c) lorsque applicable, un formulaire de demande d'adhésion aux régimes d'assurances ou d'exemption, s'il y a lieu.

Les paragraphes a) et b) de la présente clause ne s'appliquent pas au salarié qui est réembauché dans les 30 jours suivant la cessation de son emploi.

5-1.03 L'employeur n'embauche pas de salarié occasionnel dans le but d'éliminer ou de remplacer un salarié régulier à temps complet, ou d'éviter d'embaucher un salarié régulier à temps complet, ou d'éviter le rappel d'un salarié régulier à temps complet inscrit sur la liste de rappel.

SECTION 2 PROBATION

- 5-1.04
- a) Tout nouveau salarié qui est embauché afin d'occuper un poste de salarié régulier à temps complet est en période de probation pour une période de trois (3) mois suivant la date de son embauche.
 - b) Tout salarié occasionnel qui obtient un poste de salarié régulier à temps complet est en période de probation pour une période de trois (3) mois suivant la date à laquelle il a obtenu un tel poste.

- c) Tout salarié régulier à temps partiel qui obtient un poste de salarié régulier à temps complet est en période de probation pour la partie résiduelle de sa période de probation (quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail) qu'il n'a pas encore complétée, le cas échéant.
- 5-1.05 a) Tout nouveau salarié qui est embauché afin d'occuper un poste de salarié régulier à temps partiel est en période de probation pour une période de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail, suivant la date de son embauche.
- b) Tout salarié occasionnel qui obtient un poste de salarié régulier à temps partiel est en période de probation pour une période de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail, suivant la date à laquelle il a obtenu un tel poste.
- 5-1.06 Toute absence autorisée par l'employeur pour des raisons personnelles ou des raisons de santé prolonge la période de probation d'une durée équivalente à la période d'absence.
- 5-1.07 La période de probation d'un salarié peut être prolongée pour une durée équivalente à celle initialement prévue avec l'accord du salarié concerné.
- 5-1.08 Sous réserve de la clause 5-1.10, vers le milieu de la période de probation, l'employeur rencontre le salarié pour lui faire part de sa satisfaction ou non et, s'il y a lieu, des améliorations à apporter à son travail.
- 5-1.09 Lorsqu'un salarié est en probation dans un poste non compris dans l'unité de négociation, il conserve les droits et avantages reliés à l'ancienneté et à la sécurité d'emploi que lui confère la présente convention tant qu'il n'est pas officiellement confirmé dans son poste par un avis à cet effet dont le syndicat a reçu copie.
- 5-1.10 Tant qu'un salarié n'a pas terminé sa période de probation, l'employeur peut mettre fin à son emploi en tout temps. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi du salarié ne peut faire l'objet d'un grief.

5-2.00 ANCIENNETÉ

- 5-2.01 L'ancienneté ne s'établit que pour les salariés réguliers à temps complet et à temps partiel à l'emploi.

- 5-2.02 L'ancienneté d'un salarié régulier s'acquiert lorsqu'il a complété sa période de probation et s'exprime en termes d'années et d'heures. Elle signifie alors la durée du service continu de celui-ci à titre de salarié auprès de l'employeur depuis sa dernière date d'embauche et elle comprend :
- a) la période de probation, une fois celle-ci complétée;
 - b) les heures travaillées à titre de salarié régulier à temps partiel, une fois la période de probation complétée ;
 - c) la période d'emploi, à titre de salarié régulier à temps complet, une fois la période de probation complétée ;
 - d) la période pendant laquelle le salarié régulier est mis à pied, sous réserve du paragraphe a) de la clause 5-2.04 et jusqu'à concurrence de la période de mise à pied qui y est prévue.
- 5-2.03 Pour les fins d'application de la clause 5-2.02, deux mille quatre-vingts (2080) heures de travail correspondent à une (1) année d'ancienneté.
- 5-2.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) la démission du salarié;
 - b) le congédiement du salarié non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - c) il est mis à pied, et le cas échéant, on cesse de l'utiliser, pour une période dépassant douze (12) mois ou licencié aux termes des paragraphes 5-5.01;
 - d) s'il s'est écoulé plus de six (6) mois consécutifs depuis l'occupation par un salarié d'un poste hors de l'unité de négociation ou toute autre période convenue entre les parties;
 - e) Dans le cas énoncé à la clause 5-5.10.
- 5-2.05 À la date de l'entrée en vigueur de la convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers ayant complété leur période de probation est celle apparaissant à l'annexe 4.

5-3.00 POSTE VACANT, NOUVEAU POSTE ET PÉRIODE D'ESSAI

SECTION 1 POSTE VACANT ET POSTE NOUVELLEMENT CRÉÉ

5-3.01 Dans les soixante (60) jours suivant la vacance d'un poste, l'employeur affiche le poste vacant ou avise le syndicat de sa décision de ne pas pourvoir le poste en lui indiquant les motifs.

5-3.02 a) Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant régulier à temps complet ou à temps partiel, ou un tel poste nouvellement créé, il affiche celui-ci pendant une période de dix (10) jours.

b) L'employeur personne désirant obtenir le poste pose sa candidature en le signifiant sur le site d'emploi de l'Employeur.

c) L'employeur s'engage à combler le poste affiché dans les soixante (60) jours consécutifs de la fin de la période d'affichage. S'il n'est pas possible de combler le poste à l'intérieur de ce délai, l'employeur avise le syndicat du délai additionnel requis pour combler le poste. S'il advenait que le poste soit aboli, l'employeur avise le syndicat de sa décision de ne pas combler le poste en lui indiquant les motifs.

5-3.03 L'avis d'affichage comporte les informations suivantes :

- le titre d'emploi;
- les qualifications et exigences déterminées par l'employeur ;
- l'échelle de salaire;
- s'il s'agit d'un poste vacant ou nouvellement créé ;
- le statut ;
- la date limite pour poser sa candidature.

Les qualifications et exigences déterminées par l'employeur ne doivent pas être abusives ou discriminatoires.

5-3.04 Les personnes salariées en absences autorisées peuvent postuler à tout affichage de poste à partir de leur profil sur le site d'emploi de l'Employeur.

Le salarié qui bénéficie d'un congé prévu à la convention peut, avant son départ, aviser par écrit l'Employeur de son intention de poser sa candidature à un poste éventuellement disponible. Le salarié doit préciser le titre du poste. Tel avis vaut au même titre qu'une candidature soumise pendant la période d'affichage.

Dans tous les cas qui précédent, le salarié doit cependant se présenter aux examens ou à toute autre procédure de sélection à la date déterminée par l'employeur. De plus, si le poste lui est accordé, le salarié doit pouvoir se présenter au travail à la date fixée par l'employeur, laquelle ne peut être antérieure à l'expiration d'un délai de quatorze (14) jours, à moins d'entente entre le salarié et l'employeur.

- 5-3.05 a) L'employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'un salarié s'il est en période de probation ou en période d'essai ou s'il n'a pas complété une (1) année de service dans son poste;
- b) L'employeur n'est pas tenu de considérer avant un délai d'un (1) an la candidature d'un salarié à un poste qu'il a déjà occupé mais à l'égard duquel il n'a pas terminé sa période d'essai.
- c) Lors de l'évaluation d'une candidature, il est entendu que l'employeur considère l'expérience pertinente et les compétences acquises du salarié couvert par la présente convention.
- 5-3.06 Lorsque l'employeur décide d'attribuer le poste affiché, il analyse les candidatures reçues en regard des qualifications et exigences qu'il a déterminées. Ces qualifications et exigences peuvent inclure notamment la connaissance, l'expérience, les aptitudes, la scolarité et les compétences interpersonnelles. L'employeur attribue le poste au meilleur candidat parmi ceux qui rencontrent les qualifications et exigences déterminées. Si deux (2) salariés ou plus rencontrent les qualifications et exigences déterminées d'une façon égale, l'employeur attribue le poste au salarié qui compte le plus d'ancienneté.
- 5-3.07 L'employeur favorise, dans la mesure du possible, la promotion et la mutation des salariés couverts par la présente convention par rapport à l'engagement de candidats de l'extérieur. Cependant, si aucun des candidats ne rencontre les qualifications et exigences déterminées par l'employeur, ce dernier peut alors combler ce poste, s'il le désire toujours, de la façon qu'il juge appropriée.
- 5-3.08 Si la passation d'un examen est requise par l'employeur, il en avise les candidats au moins sept (7) jours à l'avance.
- 5-3.09 L'employeur avise, par écrit, les candidats et le syndicat de sa décision, et ce, dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la fin de l'affichage. Si le syndicat est en désaccord avec la décision, il en avise l'employeur et un comité de relations de travail devra se tenir dans les cinq (5) jours suivant l'avis.

5-3.10 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Les parties conviennent d'évaluer la possibilité de déferer le grief en arbitrage accéléré.

SECTION 2 PÉRIODE D'ESSAI

5-3.11 Le salarié à qui est attribué un poste vacant est soumis à une période d'essai.

5-3.12 La période d'essai est une période de trois (3) mois de service dans le poste obtenu et se calcule en excluant toute absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours pour cause de vacances, d'invalidité ou de jours fériés.

5-3.13 Sous réserve des clauses 5-3.14 et 5-3.15, vers le milieu de la période d'essai, l'employeur rencontre le salarié pour lui faire part de sa satisfaction ou non et, s'il y a lieu, des améliorations à apporter à son travail.

5-3.14 L'employeur peut, en tout temps au cours de la période d'essai d'un salarié, retourner celui-ci à son ancien poste s'il juge qu'il ne remplit pas les qualifications et exigences qu'il a déterminées. En cas de grief, l'employeur assume le fardeau de la preuve.

5-3.15 Au cours de sa période d'essai, le salarié peut également demander à l'employeur de le réintégrer à son ancien poste le cas échéant, auquel cas l'employeur réintègre le salarié dès que possible.

5-3.16 Si un salarié réintègre son ancien poste en application des clauses 5-3.14 et 5-3.15, le salarié qui occupe ce dernier réintègre également son ancien poste, et ainsi de suite. S'il s'agit d'un nouveau salarié qui est en période de probation, l'employeur peut mettre fin à l'emploi de ce salarié.

Si un salarié réintègre son ancien poste en application des clauses 5-3.14 et 5-3.15, l'employeur n'est pas tenu de procéder à un nouvel affichage ; il peut alors combler celui-ci, le cas échéant, en procédant selon la clause 5-3.06. Si aucun des salariés ayant initialement posé leur candidature ne répond aux qualifications et exigences déterminées par l'employeur, ce dernier peut le combler en l'attribuant au salarié ou à la personne de son choix.

5-3.17 À compter du début de la période d'essai, le salarié choisi selon la clause 5-3.06 reçoit le titre et le traitement de base rattaché à ce poste. Dans le cas d'une rétrogradation, la clause 7-2.09 s'applique.

5-4.00 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 5-4.01 L'employeur peut retenir les services de salariés réguliers à temps complet ou à temps partiel pour accomplir un surcroît de travail, un travail à caractère occasionnel ou un remplacement, ou pour accomplir un travail dans le cadre d'un projet spécial ou spécifique d'une durée déterminée. Pour un besoin de remplacement en raison d'absence ou de congés prévus à la convention collective, l'employeur doit préalablement affecter le salarié régulier qui a le plus d'ancienneté et qui est inscrit sur la liste d'affectation temporaire, avant de faire appel à un salarié occasionnel et ce, en tenant compte des besoins opérationnels.
- 5-4.02 Le salarié affecté temporairement est avisé de la durée prévue de cette affectation dans la mesure où elle est connue. Durant l'affectation temporaire, le salarié est soumis à une période d'essai d'au plus de trois (3) mois. Cette période d'essai a, entre autres, pour but de permettre au salarié de se familiariser avec ces nouvelles responsabilités. Si l'employeur juge que la personne salariée ne rencontre pas ses responsabilités, elle retourne à son ancien poste. Par ailleurs, au cours de cette période d'essai, le salarié peut demander à l'employeur de le réintégrer à son poste. En aucun cas cette période d'essai ne remplacera la période d'essai prévu à la section 2 de la clause 5-3.00.
- 5-4.03
- a) Une personne salariée assignée pour une durée de trente (30) jours ou moins à un poste dont l'échelle salariale est supérieure à celle de son poste reçoit une prime d'un dollar (1,50\$) de l'heure par classification supérieure avec un maximum de quatre dollars (4,00\$).
 - b) Lorsque l'assignation d'une personne salariée dans un titre d'emploi ayant une échelle supérieure est de plus de trente (30) jours, elle est intégrée à l'échelle salariale dudit poste au taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire à compter du trente et unième (31^e) jour. Il continue à progresser au sein de ce titre d'emploi conformément aux principes énoncés à l'article 7-2.00.
 - c) Une personne salariée affectée temporairement par l'Employeur à l'exécution de tâches inhérentes à un titre d'emploi dont l'échelle salariale est égale ou inférieure à celle de son titre d'emploi reçoit son salaire normal pour toutes les heures qu'elle y travaille.

- d) Lorsque l'assignation de travail d'une personne salariée dans un autre titre d'emploi à l'intérieur de son quart de travail est inférieure à une (1) heure, aucune modification ne sera apportée à sa rémunération.
- 5-4.04 À la fin de la période d'affectation temporaire, le salarié réintègre le poste qu'il détenait avant cette période.
- 5-4.05 L'affectation temporaire d'un salarié régulier à temps complet ou d'un salarié régulier à temps partiel ne peut être utilisée pour éviter de combler un poste de salarié régulier à temps complet ou à temps partiel devenu définitivement vacant ou pour éviter de créer un nouveau poste de salarié régulier à temps complet ou à temps partiel.

Liste – affectation temporaire

- 5-4.06 Afin de favoriser son développement à l'interne, l'employé peut indiquer à l'Employeur son intérêt pour effectuer des affectations temporaires.
- 5-4.07 L'ancienneté et l'ordre du salarié occasionnel sont le cumul des heures effectivement travaillées dans tous les postes dans lesquels il a travaillé. Toutefois, cette ancienneté s'applique uniquement pour les affectations dans son poste principal. Dans le cas de poste autre que principal, seulement l'ancienneté accumulée dans ce poste sert aux fins de l'affectation.
- 5-4.08 L'ancienneté doit être respectée lors de la préparation de l'horaire de travail. Toutefois, s'il survient des modifications à l'horaire dans la semaine en cours, soit du dimanche 00h01 au samedi suivant à 23h59 l'employeur n'est pas tenu de considérer l'ancienneté des salariés occasionnels ayant des heures inscrites à l'horaire.
- 5-4.09 Le poste principal est celui où le salarié occasionnel a accumulé le plus grand nombre d'heures ou tout autre poste, s'il y a entente entre l'employeur et le salarié concerné.

Le salarié occasionnel doit remettre sa disponibilité par écrit quatre (4) semaines à l'avance. À défaut de respecter ce délai, il sera considéré comme étant disponible pour toutes les journées composant le quart de roulement.

On entend par disponibilité, une journée complète de 00h01 à 23h59.

Le salarié occasionnel doit respecter sa disponibilité afin de maintenir son nom sur la liste d'ancienneté.

S'il ne respecte pas sa disponibilité, le salarié occasionnel se retrouvera aux fins d'affectation, dernier salarié occasionnel sur la liste de rappel, à moins que sa non-disponibilité ne soit due à une maladie ou à une force majeure. Dans les deux cas, il doit aviser l'employeur.

5-4.10 Le salarié occasionnel qui s'absente en raison de congés sociaux ou de congés parentaux doit aviser l'employeur et n'est pas tenu de respecter sa disponibilité.

5-4.11 Le salarié occasionnel se retrouvera, aux fins d'affectation, dernier salarié occasionnel sur la liste de rappel seulement dans les situations suivantes:

- Il est non disponible plus d'une (1) fin de semaine consécutive;
- Pour le salarié occupant le poste de locuteur, il est non disponible plus de trois (3) fins de semaine consécutives;
- Il est non disponible le bloc de Noël (24, 25 et 26 décembre, ou toute autre journée compensant les fériés prévus à ces dates si ceux-ci sont reportés) en plus du bloc du jour de l'an (31 décembre, 1er et 2 janvier, ou toute autre journée compensant les fériés prévus à ces dates si ceux-ci sont reportés);
- Il est non disponible les deux (2) jours fériés suivants : la Saint-Jean Baptiste (fête nationale du Québec) et la fête du Canada.

5-4.12 Occasionnellement un salarié occasionnel dont l'horaire de travail prévoit qu'il doit travailler la fin de semaine, peut donner son horaire de fin de semaine à un autre salarié occasionnel disponible ayant moins d'ancienneté que lui, à la condition d'avoir obtenu au préalable l'accord de son supérieur immédiat et qu'il n'y ait aucun déboursé supplémentaire pour l'employeur.

Cette demande doit être faite par écrit au supérieur au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de l'horaire de fin de semaine. Ce consentement n'est pas déraisonnablement refusé. Le salarié occasionnel qui donne son horaire de fin de semaine n'est pas pénalisé pour sa disponibilité, car il garde sa disponibilité de fin de semaine. Si personne ne peut prendre sa disponibilité, il doit la travailler.

- 5-4.13 L'employeur peut, au besoin, appeler les salariés occasionnels non disponibles afin de leur proposer des heures de travail.
- 5-4.14 L'employeur peut annuler un quart de travail en tout temps, mais il doit cependant aviser le salarié prévu à l'horaire avant midi la veille. Si l'employeur annule à l'intérieur du délai ci-haut mentionné, il doit rémunérer le salarié selon son horaire, à moins que l'annulation ne soit pour cause majeure.
- 5-4.15 Le salarié occasionnel peut s'absenter aux fins de vacances après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur.
- 5-4.16 Le salarié occasionnel n'ayant aucune heure inscrite à l'horaire, peut demander d'annuler sa mise en disponibilité jusqu'à 15 h la veille. Cette demande doit être faite lors d'un jour ouvrable du bureau des affectations (lundi au vendredi, sauf lorsque survient un congé férié).
- 5-4.17 Le salarié occasionnel ayant des heures à l'horaire, peut demander d'annuler son affectation (incluant sa disponibilité) dans un délai minimum de quarante-huit (48) heures du début de son affectation, à condition que l'employeur puisse le remplacer par un salarié de son poste, et ce, à temps régulier. Cette demande d'annulation doit être faite lors d'un jour ouvrable du bureau des affectations (lundi au vendredi, sauf lorsque survient un congé férié).
- 5-4.18 Le salarié occasionnel peut annuler, sans pénalité, une fin de semaine de disponibilité une (1) fois par année de calendrier, à condition que cette annulation n'empêche pas un salarié permanent d'être absent du travail pour une raison prévue à la convention collective.
- 5-4.19 Toute annulation de disponibilité ne doit avoir pour effet de soustraire le salarié occasionnel à ses obligations.

5-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 5-5.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'expression « mise à pied » signifie une cessation d'emploi due à un manque de travail.
- 5-5.02 Lorsque l'employeur doit procéder à une réduction de la main-d'œuvre au sein d'un titre d'emploi, il procède de la façon suivante :
- a) il met fin à l'emploi des salariés occasionnels qui occupent le titre d'emploi visé ;

- b) il met fin à l'emploi des salariés réguliers à temps partiel qui, au sein du titre d'emploi visé, n'ont pas complété leur période de probation ;
 - c) il met fin à l'emploi des salariés réguliers à temps complet qui, au sein du titre d'emploi visé, n'ont pas complété leur période de probation.
- 5-5.03 Si l'employeur doit par la suite faire une mise à pied parmi les salariés réguliers, il détermine le ou les titres d'emploi au sein duquel elle doit avoir lieu ainsi que le nombre de salariés visés. Il procède par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque titre d'emploi dans lequel il doit faire une mise à pied.
- Malgré ce qui précède, l'Employeur prendra en considération, le cas échéant, la demande d'une personne salariée ayant le plus d'ancienneté dans le titre d'emploi concerné et qui souhaiterait se porter volontaire à la place de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté. Dans un tel cas, la personne salariée est sujette à l'indemnité de licenciement selon l'article 5-5.06 et son lien d'emploi prendra fin.
- 5-5.04 Un salarié régulier mis à pied pour une durée supérieure à vingt (20) jours ouvrables reçoit un préavis de deux (2) semaines ou, à défaut, une indemnité équivalente à son traitement de base pour la période de deux (2) semaines ou la période résiduaire de préavis auquel il avait droit. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un tel préavis, le salarié régulier doit indiquer verbalement à l'employeur le poste à l'égard duquel il désire, le cas échéant, exercer ses droits de déplacement.
- Tout autre salarié régulier subséquemment mis à pied ou déplacé à cause de celle-ci en est avisé verbalement dès que possible. Celui-ci reçoit également un préavis de deux (2) semaines et/ou une indemnité équivalente et peut exercer, le cas échéant, ses droits de déplacement.
- 5-5.05 Un salarié régulier qui est mis à pied peut déplacer un salarié régulier ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il possède les exigences et qualifications déterminées par l'employeur pour occuper le poste à l'égard duquel il désire exercer son droit de déplacement, ou accepter d'être mis à pied.
- Si nécessaire, l'employeur s'engage à donner au salarié qui supplante une mise à niveau d'un maximum de cinq (5) jours pour lui permettre de s'adapter aux nouvelles conditions ou méthodes de travail.
- 5-5.06 Le salarié mis à pied peut démissionner en tout temps au cours de la période prévue au paragraphe c) de la clause 5-2.04. Sa démission a pour

effet de rayer son nom de la liste de rappel et lui faire perdre ses droits d'ancienneté et son emploi. Dans un tel cas, l'employeur verse à tout salarié permanent effectivement mis à pied, lorsqu'il perd son droit de rappel ou y renonce, une indemnité de licenciement de deux (2) semaines de salaire par année de service continu et au prorata de l'année en cours par tranche de trois (3) mois avec un minimum de deux (2) semaines de salaire régulier de base et jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

- 5-5.07 Malgré toute autre disposition de la présente convention collective, le salarié régulier visé par une mise à pied et qui a évité celle-ci en exerçant son droit de déplacement conformément à la clause 5-5.05 qui précède, conserve pour la période de douze (12) mois qui suit, la priorité sur tout autre salarié s'il y a ouverture d'un poste régulier dans le titre d'emploi qu'il occupait avant l'exercice de son droit de déplacement.
- 5-5.08 Lors du rappel au travail des salariés mis à pied, l'employeur procède de la façon suivante :
- a) d'abord, en rappelant au travail, suivant l'ordre d'ancienneté, les salariés réguliers en mise à pied dont le nom est inscrit à la liste de rappel, et qui occupaient avant leur mise à pied un poste au sein du titre d'emploi dans lequel le poste doit être comblé;
 - b) ensuite, si aucun salarié régulier en mise à pied dont le nom est inscrit à la liste de rappel n'occupait avant sa mise à pied un poste au sein du titre d'emploi dans lequel le poste doit être comblé, l'employeur procède au rappel au travail par ordre d'ancienneté, en autant que le salarié ainsi rappelé possède les qualifications et exigences déterminées par l'employeur pour remplir immédiatement le poste devant être comblé.
- 5-5.09 L'avis de rappel au travail est transmis par courriel et par téléphone ou de main à main, par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié suivant les dossiers de l'Employeur.

Les services d'un salarié régulier qui est mis à pied et dont le nom est inscrit à la liste de rappel peuvent être retenus dans des cas autres que ceux prévus à la clause 5-5.10 pour qu'il travaille sur une base autre qu'une base régulière, ou pour accomplir un surcroît de travail, un travail à caractère occasionnel ou un remplacement ou pour accomplir un travail dans le cadre d'un projet spécial ou spécifique d'une durée déterminée. Le salarié régulier peut refuser une telle assignation sans brimer ses droits de rappel au travail.

5-5.10 Un salarié perd son droit de rappel si, à la suite de son rappel au travail sur un poste régulier du titre d'emploi qu'il occupait au moment de sa mise à pied ou à la suite d'un rappel au travail d'une durée de huit (8) semaines ou plus dans un poste du titre d'emploi qu'il occupait au moment de sa mise à pied, il refuse ce rappel ou n'avise pas l'employeur qu'il accepte ce rappel dans les trois (3) jours de la livraison d'un avis à cet effet expédié par courrier recommandé à la dernière adresse inscrite à son dossier auprès de l'employeur ou fait défaut de se présenter au travail à la plus éloignée des dates suivantes soit à la date prévue de son retour ou dans les sept (7) jours de la livraison d'un avis à cet effet expédié par courrier recommandé à la dernière adresse inscrite à son dossier auprès de l'employeur.

5-5.11 Le salarié régulier sur la liste de rappel qui est rappelé au travail sur une base occasionnelle reçoit en guise de rémunération:

a) Le traitement de base correspondant au taux horaire attribué à la fonction selon les groupes salariaux prévus à l'article 7-3.00. Le salarié continue sa progression dans l'échelle de traitement en fonction de son ancienneté.

b) Un pourcentage (%) tenant lieu d'allocation aux fins de vacances est ajouté au taux horaire. Ce pourcentage correspond à la transformation du nombre de jour alloués par année de service prévu au tableau de l'article 9-7.00 en fonction de l'ancienneté du salarié ou au tableau suivant :

Service continué au 1 ^{er} mai	Pourcentage %
Moins d'un (1) an	4%
Un (1) an mais moins de deux (2) ans	4%
Deux (2) ans ou plus, mais moins de six (6) ans	6%
Six (6) ans ou plus, mais moins de douze (12) ans	8%
Douze (12) ans ou plus	10%

c) Un pourcentage de 6% est ajouté également au taux horaire. Cette majoration inclut, entre autres, toute somme tenant lieu d'allocation aux fins de jours fériés, jours de maladies et autres avantages sociaux.

d) La rémunération correspond à l'addition des pourcentages exprimés aux paragraphes b. et c. multiplié par le taux horaire.

e) Le salarié qui a choisi la liste de rappel qui revient au travail pour

effectuer un remplacement temporaire ou des surcroûts temporaires de travail n'est pas éligible, de quelque manière que ce soit, aux régimes d'assurances collectives prévus à l'article 6 de la convention collective. Toutefois, il pourrait être assujetti au régime de retraite selon les lois et règlements, s'y rattachant.

Les avantages sociaux s'appliquent aux permanents. L'employé sur la liste de rappel perd le statut et c'est la raison pour laquelle il reçoit une indemnité de 6% selon 5-5.11 c)

5-6.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 5-6.01 C'est l'intention de l'employeur et du syndicat d'assumer leurs responsabilités à l'égard des salariés qui pourraient être affectés par les effets des changements technologiques. L'employeur s'engage à donner la formation requise aux employés affectés par de tels changements. Lorsque l'employeur se propose d'effectuer un changement technologique, il procède, sous réserve de tous ses droits, de la façon prévue aux paragraphes qui suivent.
- 5-6.02 L'employeur s'engage à communiquer au syndicat, dans le cadre du comité relation-travail (CRT) 120 jours à l'avance, tout projet de changement ou d'amélioration technique ou technologique ou tout projet de modification d'exploitation de l'employeur susceptible d'entraîner des mouvements de main d'oeuvre. Un avis écrit doit également être communiqué au syndicat, et doit contenir les informations suivantes :
- a) En cas de changement technologique au sens de l'article 51 du Code canadien du Travail, l'Employeur convient d'informer le Syndicat et les salariés concernés soixante (60) jours précédant la date d'implantation du changement technologique et cet avis doit contenir les informations prévues à l'article 52 du Code canadien du Travail;
 - b) Dans la mesure où l'introduction de changements technologiques entraîne une réduction de personnel, un avis de cent-vingt (120) jours doit être donné au Syndicat.

À défaut de pouvoir donner un tel préavis, l'employeur verse aux salariés dont le poste est ainsi visé une indemnité équivalente à leur salaire de base, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel ils avaient droit.

Si un salarié quitte son emploi avant la fin de la période du préavis de cent vingt (120) jours, il n'a droit à cette indemnité que pour la période du préavis au cours de laquelle il est demeuré au service de l'employeur.

- 5-6.03 L'employeur convient d'établir un système de formation et de recyclage, sans perte de salaire, pour le salarié dont le poste est visé par un changement technologique, afin de lui permettre de se familiariser avec l'opération ou l'entretien du nouvel équipement ou du poste modifié ou de se familiariser avec les responsabilités d'un autre titre d'emploi dans l'unité de négociation.
- 5-6.04 Sur demande écrite d'un salarié dont le poste est visé par un changement technologique, l'employeur s'engage à lui donner du temps libre, d'une durée raisonnable, sans perte de salaire, pour lui permettre d'être interviewé en vue d'un emploi auprès d'un autre employeur.
- 5-6.05 Advenant une réduction dans le nombre des salariés due à un changement technologique, les mises à pied s'effectuent de la façon prévue à l'article 5-5.00.
- 5-6.06 Si un salarié touché ne peut s'adapter aux dits changements dans les trente (30) jours suivant la fin du programme prévu à la clause 5-6.03, il peut alors exercer son droit de déplacement tel que prévu à l'article 5-5.00 de la présente convention collective.
- 5-6.07 Si un salarié touché refuse d'être recyclé, il peut choisir de remettre sa démission. Dans ce cas, il reçoit une allocation de départ égale à une (1) semaine de salaire pour chaque année de service complétée.

5-7.00 FERMETURE

- 5-7.01 Les salariés sont avisés le plus tôt possible d'une fermeture.
- 5-7.02 Lors d'une fermeture, les salariés licenciés reçoivent une indemnité établie selon les modalités prévues à la clause 5-5.06.

5-8.00 SOUS-TRAITANCE, JURIDICTION

SECTION 1 SOUS-TRAITANCE

5-8.01 L'employeur convient de ne pas attribuer en sous-traitance à un entrepreneur extérieur, ni faire exécuter par des employés autres que les salariés couverts par le certificat d'accréditation du syndicat, les activités reliées à ses opérations qui sont normalement effectués par des salariés couverts par l'accréditation, s'il en résulte directement :

- la mise à pied d'un salarié régulier à temps complet;
- le non rappel au travail d'un salarié régulier à temps complet;
- le changement de statut d'un salarié régulier à temps complet à celui d'un salarié régulier à temps partiel;
- la non-création d'un poste régulier à temps complet.

Sans limiter ce qui précède, l'Employeur peut recourir à la sous-traitance dans les cas suivants :

- a) S'il s'agit d'activités ponctuelles, temporaires et urgentes pour lesquelles aucun salarié n'est disponible ou qui ne peuvent être effectuées dans les délais nécessaires par les salariés;
- b) S'il s'agit d'activités ponctuelles et temporaires pour lesquelles l'Employeur a déjà recours à la sous-traitance ou pour lesquelles aucun salarié couvert par le certificat d'accréditation ne possède les compétences et l'expertise nécessaire pour réaliser le travail;
- c) S'il s'agit d'activités régulières pour lesquelles aucun salarié couvert par le certificat d'accréditation ne possède les compétences et l'expertise nécessaire pour réaliser le travail.

Dans ce cas, l'Employeur peut recourir à la sous-traitance pour un maximum de six (6) mois, après lesquels il s'engage à créer et à pourvoir un nouveau poste.

Les parties s'entendent pour se rencontrer dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective afin de déterminer les activités susceptibles d'être accordées en sous-traitance. Dans tous les cas, avant de recourir à la sous-traitance, l'Employeur s'engage à communiquer avec le Syndicat afin de permettre aux parties de déterminer une autre alternative à la sous-traitance.

La présente clause limitant le recours à la sous-traitance ne s'applique pas aux activités directement reliées à la production d'émissions de télévision.

5-9.00 MESURE DISCIPLINAIRE

- 5-9.01 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'employeur rencontre le salarié visé qui peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical qui est présent au travail.
- 5-9.02 Toute mesure disciplinaire (avis, suspension ou congédiement) doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis est adressée au syndicat conformément au paragraphe e) de la clause 3-3.05.
- 5-9.03 L'avis de mesure disciplinaire est conservé au dossier du salarié pour une période maximale de douze (12) mois de présence au travail.
- 5-9.04 Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier du salarié ne peut être invoqué contre lui si, au cours des douze (12) mois suivant son émission, il n'y a pas d'autre avis de mesure disciplinaire.
- 5-9.05 Tout avis de mesure disciplinaire doit être communiqué au salarié dans les trente (30) jours de la survenance de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.
- 5-9.06 Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief conformément au chapitre 10-0.00 de la convention. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 5-9.07 Un salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut, en présence d'un représentant de l'employeur et sur rendez-vous fixé conjointement avec celui-ci, consulter son dossier personnel auprès de l'employeur.

5-10.00 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

- 5-10.01 Tout salarié régulier à temps complet peut exercer une autre activité professionnelle, rémunérée ou non, en autant que :
- a) cette activité ne vienne pas en concurrence ou en conflit avec son employeur et ou son emploi chez l'employeur ;

- b) cette activité ne vienne pas en conflit avec ses obligations de disponibilité, d'assiduité ou de rendement chez l'employeur ;
- c) qu'il n'exploite pas, sans l'autorisation de l'employeur, son identification à l'employeur ;
- d) la poursuite de cette activité ne nuise pas à l'image ou porte atteinte aux intérêts ou à la réputation de l'employeur, ses représentants ou ses employés ;
- e) le salarié ne peut utiliser en tout ou en partie les équipements de l'entreprise afin d'effectuer du travail personnel (ordinateur, imprimante, cassettes vidéo, DVD).

Les paragraphes c), d) et e) s'appliquent au salarié occasionnel.

Le paragraphe b), c), d) et e) s'appliquent au salarié régulier à temps partiel et au salarié pigiste

5-11.00 DÉMISSION

- 5-11.01 Au moment de son départ, le salarié a droit à son relevé de cessation d'emploi lequel sera disponible sur le lien d'Emploi Canada et, sur demande, à une confirmation d'emploi qui indique la date du début et fin d'emploi ainsi que son titre d'emploi. Cette lettre ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié. Elle est disponible sur le lien Bellnet.
- 5-11.02 L'employeur remet au salarié démissionnaire, sur la paie suivant son départ les sommes qui lui sont dues en vertu des dispositions de la convention à la condition qu'il ait informé l'employeur de son départ au moins quatorze (14) jours à l'avance

CHAPITRE 6-0.00 AVANTAGES SOCIAUX

6-1.00 RÉGIME AVANTAGES SOCIAUX - ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET D'INVALIDITÉ DE COURTE ET LONGUE DURÉE

SECTION 1 RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

6-1.01 L'employeur le régime d'avantages sociaux Omniflex.

L'Employeur convient d'aviser le Syndicat, avant sa mise en œuvre, des changements au régime d'avantages sociaux offerts aux personnes salariées visées par la présente convention.

Le régime d'avantages sociaux comporte un choix d'options pour la couverture médicale, dentaire et d'assurance, ainsi que pour les régimes d'invalidité de courte et de longue durée, tel que décrit sur le site Web de l'Employeur.

Les modalités applicables au régime d'avantages sociaux sont celles prévues aux termes et conditions desdits plans. Toute question relative à leur application sera résolue à partir de ces modalités.

L'admissibilité et les couvertures sont celles prévues aux différents plans.

SECTION 2 CONGÉ DE MALADIE

6-1.02 Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet :

Le salarié qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour absence continue avant le huitième jour civil complet.

À la huitième journée complète d'une absence visée par le présent article, 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.

Lorsque l'absence dépasse vingt-six (26) semaines, la personne salariée sera transférée au programme d'invalidité prolongée. Ce programme devra

être traité conformément aux pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard ou tel que modifié à l'occasion, après notification faite au Syndicat.

- 6-1.03 Un certificat médical peut être exigé par l'employeur pour toute absence maladie d'une durée de plus de trois (3) jours. Le certificat doit établir l'incapacité du salarié de se présenter au travail et d'exécuter ses fonctions pour la durée de son absence et doit être remis à l'employeur dans les meilleurs délais suivant son émission et au plus tard le quatrième (4^e) jour de l'absence maladie à moins d'empêchement sérieux et incontrôlable.

Cependant, lorsque l'employeur croit qu'il y a abus, il peut rencontrer le salarié pour s'enquérir de la situation et pour signifier au salarié les correctifs à apporter. Si la situation ne se corrige pas, l'employeur peut exiger du salarié un certificat pour toute absence maladie, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) mois.

L'employeur se réserve le droit de faire examiner, à ses frais, un salarié qui s'absente pour maladie ou accident, quelle que soit la durée de l'absence.

SECTION 3 ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

- 6-1.04 Tout salarié, de retour au travail à la suite d'une absence pour accident du travail, de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement pour toute la durée de l'absence

6-2.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

- 6-2.01 Toute absence d'un salarié doit être justifiée par celui-ci. De plus, et sauf dans un cas de force majeure, le salarié doit informer son supérieur immédiat de toute absence au moins deux (2) heures avant le début de son tour de service, dans la mesure où il lui est possible de le faire. En cas de force majeure, il en informe son supérieur immédiat le plus tôt possible.

- 6-2.02 Lors de toute absence, le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible, de la date où il reprendra le travail.

6-3.00 DROITS PARENTAUX

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 6-3.01 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.
- 6-3.02 Le traitement hebdomadaire de base et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime gouvernemental en vigueur.
- 6-3.03 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

SECTION 2 CONGÉS DE MATERNITÉ, PARENTAUX, DE PARTERNITÉ OU D'ADOPTION ET RIS

- 6-3.04 Une personne salariée a droit à un congé de maternité, parental de paternité ou à un congé d'adoption, non payé, aux conditions d'admissibilité stipulés dans la Partie III du Code Canadien du travail et administrées selon les pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard.

De plus, une personne salariée permanente qui compte six (6) mois complets de service continu à la Compagnie et qui rencontre les conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Compagnie à cet égard, recevra une indemnité en vertu du Régime d'indemnité supplémentaire conformément à ces mêmes pratiques

- 6-3.05 Selon les politiques de la Compagnie en vigueur, une personne salariée permanente qui prend ou est tenue de prendre un congé en vertu de cet article a droit à ce qui suit :

- au régime de retraite;
- aux avantages sociaux;
- à l'accumulation de l'ancienneté;
- à l'accumulation des vacances.

Lorsqu'une contribution financière doit normalement être faite par une personne salariée afin de maintenir son droit aux avantages sociaux, celle-ci doit s'acquitter de sa contribution financière.

Le solde des congés annuels accumulés de l'année précédente doit être pris de façon consécutive dès le retour du congé parental.

- le droit, sur demande écrite, d'être informée par écrit et envoyé à son adresse courriel personnelle de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant son congé et en rapport avec ses qualifications professionnelles;
- pour la salariée régulière à temps partiel, accumulation du temps travaillé aux fins de la progression salariale prévue à la clause 7-2.05 sur la base des heures effectivement travaillées par celle-ci au cours des vingt (20) semaines précédant le début de son congé de maternité.

6-3.06 Conformément au Code Canadien du travail et selon les conditions qui y sont mentionnés, la salariée peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité équivalent à la durée de l'hospitalisation si la salariée fait parvenir avant l'expiration de son congé de maternité un avis, accompagné d'un certificat médical, attestant que l'état de santé de son enfant l'exige.

6-3.07 A) Affectation provisoire et congé spécial

Conformément au Code Canadien du travail et selon les conditions qui y sont mentionnés, la salariée enceinte ou allaitant un enfant peut, en outre, bénéficier d'une affectation provisoire ou d'une cessation des tâches si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant.

Lorsque l'employeur reçoit une telle demande, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée.

SECTION 3 CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

B) Autres congés spéciaux

La salariée a également droit à un congé spécial sans traitement dans les cas suivants :

- a) Conformément au Code Canadien du travail et selon les conditions qui y sont mentionnés, l'employée enceinte ou allaitant un enfant a droit à

un congé pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine (24^e) qui suit l'accouchement si elle remet à l'employeur un certificat signé par un professionnel de la santé choisi par elle indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et donnant la durée prévue de cette incapacité.

- b) Lorsque la salariée doit s'absenter du travail pour des visites reliées à la grossesse effectuée chez un professionnel de la santé, telles que requises par un certificat médical, la salariée bénéficie d'une période d'absence raisonnable avec maintien de son traitement de base régulier pour un maximum de 3 heures pour chaque visite.

Durant un congé spécial, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 6-3.05, en autant qu'elle y ait normalement droit.

SECTION 4 DISPOSITIONS DIVERSES

6-3.08 Au moment de son départ pour un congé de maternité ou un congé parental, la salariée ou le salarié peut indiquer par écrit à l'employeur les postes à l'égard desquels il désirerait poser sa candidature s'ils devenaient vacants et affichés pendant la période de ces congés; tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais. Cependant, la salariée ou le salarié doit se présenter aux examens ou à toute autre procédure de sélection à la date déterminée par l'employeur. Si le poste lui est accordé, la salariée ou le salarié doit pouvoir se présenter au travail à une date fixée par l'employeur, laquelle ne peut être antérieure à l'expiration d'un délai de trente (30) jours.

6-3.09 Congé de soignant

Le salarié a droit à un congé, sans solde, d'au plus vingt-huit (28) semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six (26) semaines suivant :

- a) soit le jour de la délivrance du certificat;
- b) soit le jour du début du congé si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat.

6-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX

6-4.01 Le salarié a droit, sans perte de salaire, à certains congés spéciaux. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont :

- a) décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ainsi que l'enfant qui habite avec le salarié et pour lequel le salarié a entrepris des procédures d'adoption : sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- b) décès de ses père, mère, frère, ou sœur : cinq (5) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- c) décès des père ou mère de son conjoint, de son grand-père ou de sa grand-mère, de son petits-enfants, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère ou d'un parent du salarié qui demeure en permanence au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- d) décès du frère ou de la sœur de son conjoint : le jour des funérailles;
- e) son mariage : le jour de son mariage;
- f) la séparation ou le divorce : une (1) journée pour la comparution en cour;

Sur demande d'un salarié, l'employeur peut accorder des journées supplémentaires pour prolonger les congés prévus aux paragraphes a), b), c) et d) précédents. Ces journées supplémentaires peuvent être prises en tout ou en partie à même les crédits de vacances du salarié ou à titre de congé sans salaire.

Si, dans les cas prévus aux paragraphes a), b), c) et d) précédents, il y a incinération ou inhumation à une date postérieure à celle des funérailles, le salarié peut se prévaloir de l'option suivante :

- paragraphe a) : six (6) jours consécutifs dont celui des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation;
- paragraphe b) : quatre (4) jours consécutifs dont celui des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation;

- paragraphe c) : deux (2) jours consécutifs dont celui des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation;
- paragraphe d) : le jour des funérailles, le jour de l'incinération ou le jour de l'inhumation.

Lorsque les funérailles ont lieu dans un rayon supérieur à deux-cent-cinquante (250) kilomètres, un jour additionnel est accordé à la personne salariée.

- 6-4.02 a) Une personne salariée appelée à agir comme juré ou assignée par subpoena devant un tribunal civil ou criminel, dans une cause où elle n'est pas partie, continue de recevoir son salaire dans la mesure où elle aurait été prévue au travail lors de cette ou ces journées. Elle remet à l'Employeur ses honoraires de juré ou de témoin reçus par la cour.

Une personne salariée appelée à agir comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisie, reçoit son salaire pour les jours d'attente dans la mesure où elle aurait été prévue au travail et remet à l'Employeur ses honoraires de juré ou de témoin reçus par la cour.

- b) Le salarié appelé par l'employeur à comparaître dans une cause dans laquelle l'employeur est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exécution des fonctions de ce salarié, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

6-5.00 CONGÉ SANS SOLDE

- 6-5.01 Conformément aux politiques en vigueur de l'Employeur et aux conditions qui y sont mentionnées, le salarié qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans solde, doit soumettre une demande écrite selon les conditions énoncées sur Bellnet.
- 6-5.02 S'il advenait qu'un salarié obtienne, en vertu de la clause 6-5.01, un congé sans solde sous de fausses représentations, le congé est, d'une part, annulé automatiquement et l'employeur peut, d'autre part, lui imposer toute mesure disciplinaire qu'il juge appropriée, pouvant aller jusqu'au congédier.
- 6-5.03 Le salarié qui obtient un congé sans solde ne bénéficie d'aucune des dispositions de la convention collective. Il peut continuer de bénéficier des régimes d'assurances, s'il en assume la totalité des coûts. Le salarié en

congé sans solde conserve son ancienneté à sa date de départ, cumule de l'ancienneté uniquement pendant les 30 premiers jours du congé sans solde.

- 6-5.04 Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit soumettre à l'employeur une demande à cet effet au moins trente (30) jours avant la date à compter de laquelle il désire être de retour au travail. L'employeur ne peut refuser cette demande sans motif raisonnable.
- 6-5.05 À l'expiration du congé sans solde, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si son poste a été aboli, le salarié a alors droit aux avantages dont il aurait bénéficié en vertu de la convention collective comme s'il avait été au travail.
- 6-5.06 Au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de son retour au travail, le salarié doit aviser l'employeur de son intention ou non de retourner au travail à cette date. Le fait pour le salarié de ne pas se présenter au travail à la date prévue de son retour au travail constitue une démission de la part du salarié, et son emploi auprès de l'employeur est ainsi terminé, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention, auquel cas le salarié informe immédiatement l'employeur du motif de son absence.

6-6.00 POURSUITE EN JUSTICE

- 6-6.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée dans l'exécution de ses fonctions et convient de n'exercer contre le salarié aucune réclamation à cet égard sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière ou de faute lourde. Le salarié ne cesse pas d'agir dans l'exécution de ses fonctions lorsqu'il obéit à une directive d'un représentant de l'employeur.

Dans de telles circonstances, l'employeur peut mettre fin au litige ou le régler à l'amiable, ou autrement, s'il le juge à propos. L'employeur peut également contester ou porter en appel tout jugement ou poser tout autre geste ou prendre toute autre décision qu'il juge appropriés dans les circonstances.

Dans le cadre d'une telle poursuite en justice, le salarié est tenu de collaborer sans réserve avec l'employeur, ses représentants ou procureurs.

6-7.00 RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉTERMINÉES (CD)

6-7.01 L'Employeur offre le régime de retraite à cotisations déterminées (CD) tel que décrit sur le site Web de l'Employeur.

Les modalités applicables aux régimes de retraite sont celles prévues aux termes et conditions dudit régime. Toute question relative à leur application sera résolue à partir de ces modalités.

L'employeur ne peut réduire les avantages du régime de retraite à cotisation déterminées sans le consentement du syndicat.

L'admissibilité et les couvertures sont celles prévues au régime.

6-7.02 FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

L'employeur accepte de rendre accessible à même son système de paie, le programme de contribution des salariés au Fonds de solidarité de la FTQ. Ainsi, il consent à procéder aux prélèvements sans frais, sur la paie de chaque salarié qui y souscrit et en son nom, selon les dispositions du régime de contribution au Fonds de solidarité de la FTQ.

6-8.00 VIOLENCE CONJUGALE

6-8.01 Les parties reconnaissent qu'une personne salariée peut vivre de la violence conjugale, ce qui peut affecter son rendement général au travail. Lorsque l'employeur est informé par un(e) professionnel(le) reconnu(e), qu'une personne salariée vit de la violence conjugale, il convient qu'aucune mesure disciplinaire ou administrative ne sera imposée à ladite personne salariée subissant de la violence s'il est possible d'établir un lien entre son rendement au travail, ses absences et la violence vécue.

Par ailleurs, avec l'accord de la personne salariée, les parties collaborent avec la personne salariée vivant de la violence conjugale à l'aider dans cette épreuve.

Les absences qui ne sont pas couvertes par les congés de maladie ou une assurance invalidité seront accordées en tant qu'absences payées jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année civile.

L'ensemble des informations relatives aux besoins d'une personne vivant de la violence conjugale sont conservées dans un dossier distinct afin d'assurer la confidentialité de ces renseignements.

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION

7-1.00 RÈGLES DE CLASSIFICATION

7-1.01 Lors de son engagement, le salarié est informé par écrit de son statut (salarié régulier à temps complet, salarié régulier à temps partiel ou salarié occasionnel), de son titre d'emploi et de son taux horaire de salaire régulier.

7-1.02 L'employeur détermine l'échelle de salaire applicable à tout nouveau titre d'emploi ou à tout titre d'emploi existant dont le contenu a été substantiellement changé et en informe le syndicat.

Si le syndicat est en désaccord avec l'échelle de salaire déterminée par l'employeur, il peut porter le litige à l'arbitrage dans les vingt-et-un (21) jours à compter du moment où il est informé de l'échelle déterminée par l'employeur, conformément aux clauses 10-2.03 et 10-2.04.

Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'employeur.

7-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

SECTION 1 À L'ENGAGEMENT DE L'ÉCHELON

7-2.01 Malgré toute autre disposition de la convention collective, l'employeur peut tenir compte, au moment de l'embauche d'un salarié ou par la suite, de la formation et de l'expérience du salarié afin de déterminer son intégration et sa progression dans l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi. Aucun salarié ne peut être embauché à un taux horaire de salaire inférieur à ceux prévus dans la convention.

Les taux horaires de salaire prévus dans la convention sont des taux minimums. Rien dans la convention n'interdit à l'employeur de verser à un salarié un taux horaire de salaire plus élevé que les taux minimums qui y sont prévus s'il juge qu'il est souhaitable de le faire pour des raisons d'affaires ou des raisons reliées aux besoins de l'entreprise. L'employeur avise le syndicat de toute augmentation de salaire ainsi octroyée.

SECTION 2 AVANCEMENT D'ÉCHELON

- 7-2.02 L'avancement d'échelon survient automatiquement à compter de la date anniversaire annuelle de l'embauche du salarié régulier à temps complet.
- 7-2.03 Une promotion, une mutation, une rétrogradation ou une affectation temporaire n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon du salarié régulier à temps complet.
- 7-2.04 Le salarié régulier à temps partiel progresse d'un (1) échelon à toutes les deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées jusqu'à ce qu'il ait atteint le dernier échelon de l'échelle de salaire de son groupe.
- 7-2.05 Un salarié ne peut bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon par période de douze (12) mois de calendrier.

SECTION 3 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON LORS D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION OU D'UNE RÉTROGRADATION

- 7-2.06 Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire).
Lorsqu'un salarié obtient une promotion ou une affectation temporaire qui constitue pour lui une promotion, il est intégré dans l'échelle de salaire du nouveau titre d'emploi qu'il occupe au taux horaire de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il recevait au sein de son titre d'emploi antérieur.
- 7-2.07 Lors d'une mutation
Lorsqu'un salarié est muté, il conserve son taux horaire de salaire régulier. Cette règle ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un échelon inférieur à celui qu'il a déjà détenu dans le titre d'emploi dans lequel il est ainsi muté.

7-2.08 Lors d'une rétrogradation

Lorsqu'un salarié est rétrogradé, il est intégré dans l'échelle de salaire du nouveau titre d'emploi qu'il occupe, au taux horaire de salaire correspondant au même échelon salarial que celui auquel il se situait avant sa rétrogradation

7-3.00 GROUPES SALARIAUX ET TITRES D'EMPLOIS

7-3.01 Les groupes salariaux des échelles de traitement en vigueur sont les suivants :

Groupe A					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	56,655.00 \$	58,071.38 \$	59,523.16 \$	61,011.24 \$	62,536.52 \$
2	58,071.00 \$	59,522.78 \$	61,010.84 \$	62,536.12 \$	64,099.52 \$
3	59,523.00 \$	61,011.08 \$	62,536.35 \$	64,099.76 \$	65,702.25 \$
4	61,011.00 \$	62,536.28 \$	64,099.68 \$	65,702.17 \$	67,344.73 \$
5	62,536.00 \$	64,099.40 \$	65,701.89 \$	67,344.43 \$	69,028.04 \$
6	64,100.00 \$	65,702.50 \$	67,345.06 \$	69,028.69 \$	70,754.41 \$
7	65,702.00 \$	67,344.55 \$	69,028.16 \$	70,753.87 \$	72,522.71 \$
8	67,345.00 \$	69,028.63 \$	70,754.34 \$	72,523.20 \$	74,336.28 \$
9	69,028.00 \$	70,753.70 \$	72,522.54 \$	74,335.61 \$	76,194.00 \$
10	70,818.00 \$	72,588.45 \$	74,403.16 \$	76,263.24 \$	78,169.82 \$
11	72,588.00 \$	74,402.70 \$	76,262.77 \$	78,169.34 \$	80,123.57 \$
12	74,403.00 \$	76,263.08 \$	78,169.65 \$	80,123.89 \$	82,126.99 \$
13	-	-	78,951.35 \$	80,925.13 \$	82,948.26 \$

Groupe B					
Spécialiste Médias sociaux					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	60,845.04 \$	62,366.17 \$	63,925.32 \$	65,523.45 \$	67,161.54 \$
2	62,365.86 \$	63,925.01 \$	65,523.13 \$	67,161.21 \$	68,840.24 \$
3	63,925.44 \$	65,523.58 \$	67,161.67 \$	68,840.71 \$	70,561.72 \$
4	65,523.78 \$	67,161.87 \$	68,840.92 \$	70,561.94 \$	72,325.99 \$
5	67,161.90 \$	68,840.95 \$	70,561.97 \$	72,326.02 \$	74,134.17 \$
6	68,840.82 \$	70,561.84 \$	72,325.89 \$	74,134.03 \$	75,987.38 \$
7	70,561.56 \$	72,325.60 \$	74,133.74 \$	75,987.08 \$	77,886.76 \$
8	72,326.16 \$	74,134.31 \$	75,987.67 \$	77,887.36 \$	79,834.55 \$
9	74,133.60 \$	75,986.94 \$	77,886.61 \$	79,833.78 \$	81,829.62 \$
10	76,057.32 \$	77,958.75 \$	79,907.72 \$	81,905.41 \$	83,953.05 \$
11	77,959.62 \$	79,908.61 \$	81,906.33 \$	83,953.98 \$	86,052.83 \$
12	79,908.84 \$	81,906.56 \$	83,954.23 \$	86,053.08 \$	88,204.41 \$
13	-	-	84,793.94 \$	86,913.79 \$	89,086.63 \$

Groupe C					
Chargé de projet diffusion, Conseillers médias, Monteur-Film, Coordonnateur diffusion, Monteur-programme					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	63,686.00 \$	65,278.15 \$	66,910.10 \$	68,582.86 \$	70,297.43 \$
2	65,278.00 \$	66,909.95 \$	68,582.70 \$	70,297.27 \$	72,054.70 \$
3	66,910.00 \$	68,582.75 \$	70,297.32 \$	72,054.75 \$	73,856.12 \$
4	68,582.00 \$	70,296.55 \$	72,053.96 \$	73,855.31 \$	75,701.70 \$
5	70,297.00 \$	72,054.43 \$	73,855.79 \$	75,702.18 \$	77,594.73 \$
6	72,054.00 \$	73,855.35 \$	75,701.73 \$	77,594.28 \$	79,534.13 \$
7	73,856.00 \$	75,702.40 \$	77,594.96 \$	79,534.83 \$	81,523.20 \$
8	75,702.00 \$	77,594.55 \$	79,534.41 \$	81,522.77 \$	83,560.84 \$
9	77,595.00 \$	79,534.88 \$	81,523.25 \$	83,561.33 \$	85,650.36 \$
10	79,608.00 \$	81,598.20 \$	83,638.16 \$	85,729.11 \$	87,872.34 \$
11	81,598.00 \$	83,637.95 \$	85,728.90 \$	87,872.12 \$	90,068.92 \$
12	83,637.00 \$	85,727.93 \$	87,871.12 \$	90,067.90 \$	92,319.60 \$
13	-	-	88,749.83 \$	90,968.58 \$	93,242.79 \$

Groupe D					
Technicien multifonctions, Développeur Web					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	66,523.38 \$	68,186.46 \$	69,891.13 \$	71,638.40 \$	73,429.36 \$
2	68,187.00 \$	69,891.68 \$	71,638.97 \$	73,429.94 \$	75,265.69 \$
3	69,891.42 \$	71,638.71 \$	73,429.67 \$	75,265.41 \$	77,147.05 \$
4	71,638.68 \$	73,429.65 \$	75,265.39 \$	77,147.02 \$	79,075.70 \$
5	73,429.80 \$	75,265.55 \$	77,147.18 \$	79,075.86 \$	81,052.76 \$
6	75,265.80 \$	77,147.45 \$	79,076.13 \$	81,053.03 \$	83,079.36 \$
7	77,146.68 \$	79,075.35 \$	81,052.23 \$	83,078.54 \$	85,155.50 \$
8	79,075.50 \$	81,052.39 \$	83,078.70 \$	85,155.66 \$	87,284.56 \$
9	81,052.26 \$	83,078.57 \$	85,155.53 \$	87,284.42 \$	89,466.53 \$
10	83,156.52 \$	85,235.43 \$	87,366.32 \$	89,550.48 \$	91,789.24 \$
11	85,235.28 \$	87,366.16 \$	89,550.32 \$	91,789.07 \$	94,083.80 \$
12	87,366.16 \$	89,550.32 \$	91,789.07 \$	94,083.80 \$	96,435.90 \$
13	-	-	92,706.79 \$	95,024.46 \$	97,400.07 \$

Groupe E					
Technicien ingénierie					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	70,040.34 \$	71,791.35 \$	73,586.13 \$	75,425.79 \$	77,311.43 \$
2	71,791.68 \$	73,586.47 \$	75,426.13 \$	77,311.79 \$	79,244.58 \$
3	73,586.88 \$	75,426.55 \$	77,312.22 \$	79,245.02 \$	81,226.15 \$
4	75,425.94 \$	77,311.59 \$	79,244.38 \$	81,225.49 \$	83,256.12 \$
5	77,311.92 \$	79,244.72 \$	81,225.84 \$	83,256.48 \$	85,337.89 \$
6	79,244.82 \$	81,225.94 \$	83,256.59 \$	85,338.00 \$	87,471.45 \$
7	81,225.66 \$	83,256.30 \$	85,337.71 \$	87,471.15 \$	89,657.93 \$
8	83,256.48 \$	85,337.89 \$	87,471.34 \$	89,658.12 \$	91,899.58 \$
9	85,338.30 \$	87,471.76 \$	89,658.55 \$	91,900.02 \$	94,197.52 \$
10	87,550.68 \$	89,739.45 \$	91,982.93 \$	94,282.51 \$	96,639.57 \$
11	89,739.60 \$	91,983.09 \$	94,282.67 \$	96,639.73 \$	99,055.73 \$
12	91,982.58 \$	94,282.14 \$	96,639.20 \$	99,055.18 \$	101,531.56 \$
13	-	-	97,606.04 \$	100,046.19 \$	102,547.34 \$
14	-	-	-	101,046.65 \$	103,572.81 \$

7-4.00 PRIMES

7-4.01 Prime de chevauchement

- a) Le repos quotidien est la période de onze (11) heures qui sépare la fin d'un tour de service et le début du suivant. Ce paragraphe ne s'applique toutefois pas au salarié en affectation à l'extérieur du Canada.
- b) Cette période de repos est de trente-six (36) heures si, entre la fin d'un tour de service et le début du tour de service suivant, il y a un jour férié chômé pour le salarié ou un jour de congé hebdomadaire pour le salarié régulier à temps complet.
- c) Si la période de repos quotidien d'un salarié est de moins de quatre (4) heures, celle-ci est considérée comme une période de travail continu.
- d) Toute heure ou fraction d'heure de travail effectuée par un salarié durant la période de repos quotidien, calculée en incluant le dernier quart d'heure (1/4) travaillé, est rémunérée au taux horaire de salaire régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %).
- e) Cette majoration de cinquante pour cent (50 %) prévue au paragraphe d) n'est pas versée :
 - i) lorsque la rotation de l'horaire se produit pendant le congé hebdomadaire du salarié;
 - ii) lorsqu'un salarié est libéré pour participer à une rencontre entre l'employeur et le syndicat et qu'il en résulte un empiétement sur sa période de repos;
 - iii) lorsqu'un salarié détermine ses propres horaires.

7-4.02 Prime de nuit

Le salarié reçoit une prime de nuit pour les heures de travail accomplies entre 1h et 7h du matin. Le montant de cette prime est le suivant :

- 5.50 \$ pour la durée de la convention

Cette prime ne s'applique pas lors du calcul du taux de travail supplémentaire.

7-4.03 Prime de mission extérieure

En guise de compensation pour le rachat de certaines dispositions prévues à la clause 9-4.02, le salarié requis de travailler en mission extérieure reçoit une prime équivalente à cinq pour cent (5 %) de son taux horaire simple pour chaque heure ou fraction d'heure de travail exécutée en mission extérieure.

7-4.04 Prime de disponibilité – ingénierie

Toute personne salariée dont la disponibilité (téléavertisseur, téléphone cellulaire, avis de mise sur appel) est exigée durant une journée reçoit une prime de cinquante (50\$) dollars par journée de mise en disponibilité.

7-5.00 VERSEMENT DE LA PAIE

7-5.01 a) L'employeur verse au salarié régulier à temps complet et à temps partiel, occasionnel et pigiste le vendredi suivant la fin de la période de paie, le salaire gagné durant cette période.

b) Les primes gagnées et le travail effectué en temps supplémentaire pour la 1^{re} semaine sont payé sur la paie courante et pour la 2^e semaine, elles apparaissent sur la paie subséquente.

c) Aux fins d'application de la présente clause, une période de paie est une période de quatorze (14) jours qui débute le dimanche à 00h01 et se termine le samedi à 23h59 la deuxième (2e) semaine suivante.

7-5.02 Si le jour du versement de paie coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

7-5.03 Sur demande du salarié, le versement de la paie se fait à l'institution financière de son choix.

7-5.04 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment.

- a) le nom de l'employeur;
- b) les nom et prénom du salarié;
- c) l'identification du titre d'emploi du salarié;
- d) la date du paiement et la date de fin de la période de travail qui correspond au paiement;

- e) le nombre d'heures payées au taux horaire de salaire régulier;
- f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h) le taux de salaire horaire régulier;
- i) le montant total du salaire brut;
- j) la cotisation syndicale;
- k) les retenues aux fins d'impôts;
- l) la cotisation au régime enregistré d'épargne retraite (REER) collectif, lorsqu'applicable;
- m) la cotisation au régime des rentes du Québec;
- n) la cotisation à l'assurance-emploi;
- o) la nature et le montant des autres déductions opérées;
- p) le cumulatif des gains et déductions;
- q) le montant du salaire net versé au salarié.

- 7-5.05 Toute modification apportée au taux horaire de salaire régulier d'un salarié en vertu de la présente convention collective est notée sur la paie qui couvre la période de paie au cours de laquelle survient une telle modification.
- 7-5.06 Avant de réclamer d'un salarié un montant qui lui a été versé en trop, l'employeur s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne se voit jamais déduire sur les premiers cent dollars (100 \$) de traitement et plus de vingt pour cent (20 %) sur le reste du traitement par paie.
- 7-5.07 L'employeur convient de corriger toute erreur sur la paie d'une personne salariée sur la paie suivante.
- 7-5.08 L'employeur remet au salarié, dans les quatorze (14) jours suivant la fin de la période de paie au cours de laquelle survient son départ, un état signé de tous les montants qui lui sont dus et un chèque correspondant.

7-6.00 DÉPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

SECTION 1 DÉPLACEMENT

7-6.01 Le temps utilisé pour les déplacements d'un salarié pendant son affectation à l'extérieur est considéré comme du temps travaillé.

SECTION 2 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

7-6.02 L'Employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés en accord avec la politique en vigueur de la compagnie.

7-6.03 Sous réserve de la clause 7-6.06, le salarié affecté à l'extérieur de Montréal pour une période de plus de cinq (5) heures, mais de moins de vingt-quatre (24) heures reçoit, pour ses repas, les montants ici-bas lorsque du travail survient à l'occasion des heures suivantes :

Déjeuner avant 9h00 :	15 \$
Diner entre 11h30 et 13h30 :	23 \$
Souper après 16h30 :	30 \$

7-6.04 Aux fins de cette convention, la définition territoriale suivante s'applique :

a) Extérieur de Montréal : à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel.

7-6.05 Conformément à la politique en vigueur de la compagnie, lorsque l'assignation de la personne salariée requiert qu'elle séjourne à l'extérieur, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables suivants selon le cas :

- Hôtel (chambre seulement)
- Transport requis par l'Employeur

7-6.06 Le salarié en affectation extérieure nécessitant un hébergement reçoit un per diem de soixante-dix (70\$) pour couvrir les frais de repas et autres dépenses pour chaque période de vingt-quatre (24) heures. Le salarié n'a pas à remettre à l'employeur de pièces justificatives pour obtenir le paiement de cette somme. Lorsque l'affectation ci-haut prévue a lieu hors Canada, le per diem de soixante dollars (70\$ CA) est ajusté en tenant compte du taux de change du pays. En aucun temps le montant versé ne sera moindre que soixante dollars (70\$ CA).

- 7-6.07 Pour le salarié en affectation à l'extérieur pour plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, l'employeur accorde, sur demande et sous forme d'avance, un montant suffisant pour couvrir les dépenses qu'il est raisonnablement susceptible d'encourir. La demande doit être faite auprès de l'employeur lors de l'assignation. Le salarié doit présenter son compte de dépenses accompagné des pièces justificatives dans les cinq (5) jours du retour de l'affectation extérieure.
- 7-6.08 L'employeur couvre au moyen d'une assurance adéquate les salariés qui doivent travailler à l'extérieur du pays. L'employeur s'engage à assumer les autres frais non couverts par l'assurance.
- 7-6.09 Le salarié est remboursé pour les dépenses approuvées dans les trente (30) jours suivant la soumission de son compte de dépenses qui doit être accompagné des pièces justificatives.

CHAPITRE 8-0.00 FORMATION ET PROGRAMME DE SOUTIEN À LA SCOLARITÉ

8-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE

8-1.01 L'objectif de la formation et du programme de soutien à la scolarité est :

- D'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement adéquat des ressources humaines;
- De valoriser et soutenir le perfectionnement des salariés réguliers dans le but d'accroître leurs compétences dans leur fonction actuelle ou en prévision d'une fonction future.

Les parties s'engagent à collaborer à cette fin.

8-2.00 PROGRAMME DE SOUTIEN À LA SCOLARITÉ

8-2.01 L'employeur encourage les salariés à accroître leurs connaissances en participant à des cours et à des séminaires de formation offerts auprès d'établissements d'enseignement reconnus. Généralement, ces activités se déroulent en dehors des heures de travail. L'employeur rembourse les frais inhérents à la formation sur présentation des pièces justificatives.

Le cours doit être approuvé au préalable, par écrit, par l'Employeur.

a) Modalités de remboursement :

L'Employeur rembourse tous les frais inhérents à la formation comprenant les frais de scolarité et d'inscription, les manuels, tout autre frais inhérent à la scolarité (ex : frais de laboratoire ou de bibliothèque non compris dans les frais d'inscription, les frais d'examen [premier essai seulement] et les frais de service aux étudiants ou d'association d'étudiants) jusqu'à concurrence de 1500 \$ par année sur présentation d'une preuve de succès.

b) Lorsque l'employeur requiert d'un salarié que celui-ci participe à un cours ou un programme de formation et que le salarié accepte, l'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des coûts.

- c) Le salarié ayant bénéficié d'un tel programme devra demeurer au service de l'employeur pour une durée d'au moins six (6) mois suite audit programme, à défaut de quoi l'employeur sera pleinement justifié de se rembourser les montants déboursés à cet effet, et ce, en se compensant à partir des montants dus au salarié à son départ ou par tout autre moyen

CHAPITRE 9-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

9-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Les personnes salariées peuvent effectuer du travail de leur domicile conformément aux règles établies de la Politique de télétravail MonBoulot de l'Employeur.

L'employeur avise le syndicat de tous changements apportés à la politique en vigueur Mon Boulot.

En application de ce qui précède, si l'interprétation de certaines modalités de la politique ou ses modifications génèrent des difficultés d'applications, les parties conviennent d'en discuter en CRT afin d'identifier et de mettre en place, si possible, des solutions.

SECTION 1 PAUSES

9-1.01 L'horaire normal de travail d'un salarié régulier à temps complet est constitué de quatre-vingt (80) heures de travail réparties sur une période de quatorze (14) jours consécutifs, débutant 0 h 01, le dimanche, et distribuées par bloc d'un minimum de deux (2) jours consécutifs de travail et d'un maximum de sept (7) jours consécutifs de travail.

9-1.02 a) La durée de la journée normale de travail d'un salarié est d'un minimum de huit (8) heures et d'un maximum de dix (10) heures, en excluant la première période de repas mais en incluant les pauses café.

b) Malgré le paragraphe a) qui précède, la durée de la journée normale de travail d'un salarié occasionnel ou d'un salarié régulier à temps partiel est d'un minimum de quatre (4) heures, cette durée minimale pouvant être remplacée par une créance minimale de quatre (4) heures pour tout appel au travail.

9-1.03 Au cours de l'horaire normal de travail d'un salarié régulier à temps complet, celui-ci a droit à quatre (4) jours de congé dont deux (2) blocs non consécutifs comportant chacun deux (2) jours de congé consécutifs.

Les journées de congé du salarié ne peuvent être déplacées sans son consentement à moins de sept (7) jour qui précédent :

➤ le début de la première journée de congé originellement prévue, ou

- le début de la première journée de congé modifié, le cas échéant.
- 9-1.04 L'employeur et le syndicat peuvent convenir d'un horaire de travail différent de celui prévu au présent article pour l'ensemble ou pour un groupe défini de salariés.

9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL

- 9-2.01 Tout salarié a droit à trente (30) minutes de pause au cours d'un tour de service à être pris à des moments et périodes déterminés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié visé ou, à défaut d'accord, par l'employeur.

Un salarié qui décide de ne pas prendre ses pauses n'est pas autorisé à reprendre ce temps pour écourter sa journée de travail.

- 9-2.02 Lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire, il a droit à quinze (15) minutes de pause pour chaque période de quatre (4) heures de travail, à être pris à des moments et périodes déterminés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié visé ou, à défaut, par l'employeur.

Malgré l'alinéa qui précède, lorsqu'un salarié bénéficie d'une période de repas additionnelle à l'intérieur de cette période de quatre (4) heures, le quinze (15) minutes de pause ci-dessus mentionnée peut, au choix de l'employeur, être pris en temps ou être rémunéré.

SECTION 2 REPAS

- 9-2.03 Sauf en cas de circonstances extraordinaires, aucun salarié ne peut être requis de travailler plus de cinq (5) heures sans bénéficier d'une période de repas.

La première période de repas à laquelle a droit un salarié, d'une durée minimum de trente (30) minutes et d'une durée maximum de soixante (60) minutes, est déterminée par l'employeur et ne doit pas débuter avant le début de la quatrième (4^e) heure et doit être terminée au début de la septième (7^e) heure. Ce paragraphe ne s'applique toutefois pas au salarié qui est libre de déterminer le moment où il compte prendre sa période de repas, aux opérateurs à la régie centrale, aux opérateurs serveurs et dans tout autre cas où une entente différente intervient entre l'employeur et la majorité des salariés visés par celle-ci. Copie d'une telle entente est remise aux salariés et au syndicat.

- 9-2.04 Un salarié qui travaille plus de dix (10) heures entre le début et la fin de son tour de service en excluant la première période de repas a droit à une deuxième période de repas d'une durée minimum de trente (30) minutes et maximum de soixante (60) minutes, telle que déterminée par l'employeur. Cette deuxième période de repas est située à l'intérieur de la quatrième (4^e), cinquième (5^e) ou sixième (6^e) heure suivant la fin de la période de repas précédente.
- Toute période additionnelle de repas à laquelle a droit un salarié en vertu de la clause 9-2.03 est située à l'intérieur de la quatrième (4^e), cinquième (5^e) ou la sixième (6^e) heure suivant la fin de la période de repas précédente.
- Si l'employeur ne peut accorder à un salarié une période de repas à laquelle il a droit en vertu de la présente convention collective, il paie au salarié une indemnité équivalente à trente (30) minutes ou soixante (60) minutes au taux de salaire horaire régulier du salarié, selon la durée de la période de repas que l'employeur comptait lui accorder, majorée de cent cinquante pour cent (150 %).
- 9-2.05 La période de repas d'un salarié est prise à plus ou moins quinze (15) minutes du moment déterminé par l'employeur à l'horaire, selon la décision du supérieur immédiat.
- 9-2.06 La période de repas du salarié n'est pas rémunérée.
- 9-2.07 Le salarié qui a droit à une deuxième période de repas ou toute autre période de repas additionnelle en vertu de la convention collective reçoit une allocation de quinze (15 \$) dollars pour défrayer le coût du repas si les sommes prévues à la clause 7-6.03 ne sont pas réclamées.
- 9-2.08 Si le lieu où est menée une production à l'extérieur se trouve à un endroit éloigné et qu'il n'y a pas de facilités de restauration disponibles, l'employeur doit accorder du temps additionnel au salarié et lui fournir un moyen de transport afin de lui permettre de se rendre à un endroit où il pourra se restaurer ou, à ses frais, lui fournir un repas approprié; dans ce dernier cas, le salarié n'a pas droit au remboursement prévu à la clause 7-6.03.

9-3.00 DISTRIBUTION ET MODIFICATION DE L'HORAIRE

9-3.01 L'horaire hebdomadaire de travail de chaque salarié est distribué le plus tôt possible, mais jamais dépassé 15 h 30 le deuxième (2^e) vendredi précédent la semaine visée.

9-3.02 L'horaire doit indiquer, pour chaque jour de travail, l'heure d'entrée en service, l'heure de la fin du tour de service et l'heure du repas.

9-3.03 L'employeur peut modifier l'horaire de travail d'un salarié en l'avisant le plus tôt possible, mais au plus tard quarante-huit (48) heures précédant le début de l'horaire visé par le changement.

Les cameramen de reportage doivent être informés de leur horaire quotidien au plus tard à 17 h le jour précédent.

9-3.04 Si l'horaire du salarié est modifié par l'employeur postérieurement aux délais prévus à la clause 9-3.03, le salarié a droit au taux de traitement applicable, au paiement des heures de travail nouvellement prévues à son horaire et à celles prévues avant la modification.

9-3.05 La distribution des horaires hebdomadaires et de toute modification apportée à ces horaires par la suite constituent un avis signifié aux salariés.

Toutefois, lorsque la distribution ne suffit pas pour avertir le salarié d'une modification d'horaire dans les délais prescrits, l'avis n'est réputé signifié qu'au moment où il est communiqué au salarié en personne, ou encore à une personne digne de confiance à son domicile, de telle façon qu'il y ait assurance raisonnable qu'il lui sera transmis.

Cependant, lors de circonstances hors du contrôle de l'employeur, l'horaire peut être envoyé par courriel.

9-3.06 Toute modification apportée par l'employeur sur l'horaire hebdomadaire d'un salarié ne doit pas empêcher la lecture de ce qui y était écrit à l'origine.

9-3.07 Lors de toute absence, le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de la date où il reprendra le travail.

L'employeur prévient alors le salarié, et de nouveau par la suite si nécessaire, de tout changement apporté à son horaire conformément au présent article.

9-3.08 Il est possible pour deux (2) salariés d'une même fonction et d'un même service d'échanger entre eux leurs jours de congé et leurs horaires de travail, tels qu'établis si cela ne nuit pas aux opérations.

Dans les circonstances, les salariés concernés doivent aviser leur supérieur immédiat, par écrit, et suffisamment longtemps avant le changement proposé. Le supérieur immédiat procède à l'analyse de la demande et peut refuser un tel changement si cela a pour effet de ne pas rencontrer les exigences des opérations. Un tel changement ne peut entraîner aucun coût additionnel à l'employeur.

9-4.00 MISSION À L'EXTÉRIEUR DE MONTRÉAL

9-4.01 Le présent article s'applique au salarié affecté à des tâches à l'extérieur de Montréal, telle que cette dernière expression est définie à la clause 7-6.04.

- 9-4.02
- a) Lorsqu'il est en mission à l'extérieur de Montréal, le salarié n'est pas couvert par les dispositions des clauses 7-4.01, 9-1.03, 9-5.12 et des articles 9-2.00 et 9-3.00. Toutefois, tous les jours de congé hebdomadaire travaillés par un salarié au cours de son affectation en mission à l'extérieur de Montréal sont remis immédiatement avant ou immédiatement après cette affectation, à une date convenue entre le salarié et l'employeur.
 - b) L'horaire hebdomadaire du salarié doit indiquer, à titre indicatif, l'heure de son départ en mission à l'extérieur de Montréal et l'heure de fin de son tour de service du premier jour.

9-4.03 L'horaire hebdomadaire d'un salarié en mission à l'extérieur de Montréal doit indiquer, à titre indicatif, le nombre de couchers qu'implique sa mission extérieure.

9-5.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

9-5.01 Sont considérées comme heures de travail accomplies en temps supplémentaire par un salarié, les heures de travail accomplies :

- a) en excédent du nombre d'heures qui est inscrit à son horaire pour une journée, mais en aucun cas avant que le salarié ait accompli huit (8) heures ;
- b) en excédant de quarante (40) heures au cours d'une semaine pour le salarié régulier à temps partiel;

- c) durant les jours de congé hebdomadaire du salarié régulier à temps complet ;
- d) durant les jours fériés et chômés.

En cas de modification apportée à l'horaire, si le salarié n'a pas reçu le préavis de modification d'horaire conformément au délai minimum de quarante-huit (48) heures, tel que prévu à la clause 9-3.04, les heures suivantes sont également considérées comme des heures de travail accomplies en temps supplémentaire :

- a) Les heures nouvellement prévues à l'horaire;
- b) Les heures qui étaient prévues à l'horaire avant la modification;

La période considérée comme une période de travail continu en vertu du paragraphe c) de la clause 7-4.01.

- 9-5.02 L'employeur s'efforce de distribuer le travail supplémentaire parmi les salariés d'un même titre d'emploi de la façon la plus équitable possible, compte tenu des qualifications requises et du lieu d'exécution du travail.
- 9-5.03 Un salarié peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire prévu à son horaire de travail, s'il a un motif sérieux qui justifie son refus et qu'il le communique à l'employeur au moment où il reçoit son horaire.
- 9-5.04 Sous réserve de ce qui suit, un salarié peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire non prévu à son horaire de travail.
- 9-5.05 Malgré la clause 9-5.04, l'employeur peut exiger d'un salarié qu'il effectue du travail supplémentaire non prévu à son horaire, et ce, dans les circonstances suivantes :
 - a) le refus d'effectuer du temps supplémentaire entraîne une interruption de la diffusion;
 - b) le refus d'effectuer du temps supplémentaire entraîne l'interruption d'une production;
 - c) toute autre situation où il est impérieux pour l'employeur que le salarié travaille en temps supplémentaire à la suite de circonstances hors du contrôle de l'employeur.

9-5.06 Malgré la clause 9-5.05, un salarié peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire, si son refus résulte d'une raison de force majeure ou s'il a déjà effectué huit (8) heures ou plus de temps supplémentaire dans la journée ou dans la semaine de travail concernée.

Lorsqu'aucune personne salariée ne manifeste un intérêt ou n'est disponible pour effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur assigne celui-ci par ordre inverse d'ancienneté et par titre d'emploi.

9-5.07 Sous réserve de la clause 9-5.05, lorsqu'un salarié est requis de faire du temps supplémentaire non prévu à l'horaire et qu'il reçoit cet avis le même jour, l'employeur s'efforce de lui indiquer de façon définitive, au moins une (1) heure avant la fin de son tour de service, la durée de celui-ci.

9-5.08 A) Temps supplémentaire en excédent du nombre d'heures inscrit à l'horaire pour une journée

Les heures effectivement travaillées excédant celles prévues et effectuées au-delà de la journée normale de travail sont rémunérées de la façon suivante :

- de la 1^{re} heure à la 4^e heure inclusivement : temps et demi (salaire régulier majoré à 150 %);

- de la 5^e heure à la 8^e heure inclusivement : temps double (salaire régulier majoré à 200 %);

- de la 9^e heure et les heures suivantes jusqu'à la fin : temps double et demi (salaire régulier majoré à 250 %).

B) Temps supplémentaire en excédent de quarante (40) heures pour le salarié à temps partiel

a) Sans limiter l'application de l'alinéa A), le salarié à temps partiel appelé à travailler au-delà de quarante (40) heures au cours d'une semaine est rémunéré à temps et demi (salaire régulier majoré à 150%) pour toutes les heures effectivement travaillées au-delà desdites quarante (40) heures.

C) Appel au travail le jour d'un congé hebdomadaire

a) Le salarié à temps complet appelé au travail une première (1^{re}) journée pendant son bloc de congé hebdomadaire reçoit, le cas

échéant, une rémunération minimale de 8 huit heures s'échelonnant comme suit pour toutes les heures effectivement travaillées :

- de la première (1^{re}) à la huitième (8^e) heure inclusivement : temps et demi (salaire régulier majoré à 150 %) ;
- de la neuvième (9^e) à la douzième (12^e) heure inclusivement : temps double (salaire régulier majoré à 200 %) ;
- Au-delà de la douzième (12^e) heure et les heures suivantes jusqu'à la fin : temps double et demi (salaire régulier majoré à 250 %).

b) Le salarié à temps complet appelé au travail une deuxième (2^e) journée pendant son bloc de congé hebdomadaire reçoit, le cas échéant, une rémunération minimale de huit (8) heures s'échelonnant comme suit pour toutes les heures effectivement travaillées :

- de la première (1^{re}) à la huitième (8^e) heure inclusivement : temps double (salaire régulier majoré à 200 %) ;
- de la neuvième (9^e) à la douzième (12^e) heure inclusivement : temps double et demi (salaire régulier majoré à 250 %) ;
- Au-delà de la douzième (12^e) heure et les heures suivantes jusqu'à la fin : temps triple (salaire régulier majoré à 300 %).

9-5.09 Banque de temps supplémentaire

Le salarié qui le désire peut bénéficier, au lieu du paiement du travail effectué en temps supplémentaire, d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie, au double, à deux fois et demie, ou au triple du temps accompli en temps supplémentaire, selon les cas prévus aux clauses 9-5.08 et 9-6.03.

Toutefois, le nombre total d'heures de congé qu'un salarié peut ainsi accumuler ne peut en aucun cas excéder quarante (40), sauf entente à l'effet contraire entre le salarié et l'employeur.

9-5.10 Si le salarié choisit de bénéficier d'un congé tel que prévu à la clause 9-5.09, tel congé se prend selon les modalités suivantes :

- a) La date de prise de ces congés doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur en l'informant au plus tard le lundi précédent la semaine visée. L'employeur ne peut refuser cette demande sans motifs sérieux.
- b) Lorsque l'employeur reçoit plus d'une demande de congé pour une même journée, les demandes reçues avant le mercredi précédent la publication des horaires sont traitées par ancienneté. Cependant, un salarié ne peut se prévaloir de cette priorité plus d'une fois pendant l'année de référence. Dans tous les autres cas, l'employeur donne priorité à la chronologie de réception.

HEURES EXCESSIVES DE TRAVAIL

9-5.11 Sont considérées comme heures excessives de travail toutes les heures au-delà de seize (16) heures de travail consécutives, incluant les périodes de repas. Lorsque le salarié effectue plus de seize (16) heures consécutives de travail, il a droit à une période de neuf (9) heures consécutives de repos avant de reprendre son travail. Le salarié qui veut se prévaloir de la période de repos précitée, ou d'une période inférieure à neuf (9) heures, quelle que soit la durée du repos si ce repos empiète sur le prochain tour de service, doit informer son supérieur immédiat au moment où il termine ces heures excessives. Dans le cas où il n'est pas présent sur les lieux, le salarié avise son assistant.

RAPPEL

9-5.12 Un salarié a le droit de refuser un rappel au travail. Toutefois, dans l'éventualité où tous les salariés disponibles qui occupent le titre d'emploi en question refusent le rappel au travail, l'employeur peut affecter à ce travail un des salariés qui occupent le titre d'emploi en question.

Lorsqu'un salarié est rappelé à l'établissement de l'Employeur après avoir terminé un tour de service et avant l'heure fixée pour le début de son prochain tour de service, il est rémunéré selon les taux prévus à la clause 9-5.08 pour toute heure ou fraction d'heure travaillée, avec une créance minimale de quatre (4) heures.

Nonobstant ce qui précède, une personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit se reconnecter à distance pour effectuer une ou des tâches reliées à son emploi après avoir complété une journée de travail reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure, au taux applicable de la convention collective.

Au-delà de cette période, la rémunération applicable est arrondie à la hausse par tranche de quinze (15) minutes.

9-6.00 JOURS FÉRIÉS

9-6.01 L'employeur reconnaît les jours suivants comme des jours fériés et payés :

Au 1^{er} janvier de chaque année, L'Employeur accorde à ses salariés permanents à temps complet, douze (12) jours de congé rémunérés dont dix (10) jours désignés fériés aux termes de la loi applicable ainsi que deux (2) jours de congé mobiles pouvant être utilisés à la discrétion de la personne salariée, sujet à l'approbation de son supérieur immédiat. Ces jours de congé mobile doivent être utilisés à l'intérieur de l'année civile et ne sont pas rémunérés ou reportés à une année civile subséquente:

- le jour de l'An (1^{er} janvier) ;
- le Vendredi saint (le vendredi qui précède pâques) ;
- la Journée nationale des patriotes (le lundi 24 mai ou le lundi précédent le 24 mai) ;
- la fête nationale du Québec (24 juin) ;
- la fête du Canada (1^{er} juillet) ;
- la fête du Travail (premier lundi de septembre) ;
- la journée Nationale pour la vérité et la réconciliation (30 septembre) ;
- l'Action de grâces (deuxième lundi d'octobre) ;
- le jour de Noël (25 décembre) ;
- le lendemain de Noël (26 décembre).

9-6.02 Les jours fériés suivants sont observés la journée occurrente ou la première journée ouvrable précédente **ou** qui suit si le congé férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, au choix de l'employeur, à moins que les parties en conviennent autrement ou que l'autorité gouvernementale compétente ne fixe une autre journée.

- Jour de l'An;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

Le salarié nouvellement embauché ou qui obtient un poste régulier à temps complet a droit aux congés mobiles en vertu des balises suivantes:

- Nomination au cours des neuf (9) premiers mois de l'année : deux jours.
- Nomination au cours des trois (3) derniers mois: un (1) jour.

9-6.03 Pour un jour férié, un salarié régulier à temps complet a droit :

- a) si le jour coïncide avec une journée de travail au cours de laquelle le salarié n'est pas tenu de travailler : au maintien de son traitement;
- b) si le jour coïncide avec une journée de congé au cours de laquelle le salarié est tenu de travailler :
 - i. il reçoit une rémunération égale à son taux majoré à 150 % pour les douze (12) premières heures effectivement travaillées, avec un minimum huit (8) heures.
 - ii. Il reçoit ensuite une rémunération égale à son taux majoré à 200% pour toutes les heures suivantes.
 - iii. Le salarié reçoit en plus un congé payé utilisable selon les modalités prévues pour la banque de temps supplémentaire (9-5.09 et 9-5.10).

Cependant, les jours fériés accumulés du 25 décembre et 26 décembre sont compensés, au besoin, au cours de l'année fiscale suivante selon les mêmes modalités.

- c) En lieu et place du congé payé, le salarié peut choisir d'être rémunéré.

9-6.04 Pour un jour férié, un salarié régulier à temps partiel a droit :

- a) une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédent la semaine du congé férié sans tenir compte des heures supplémentaires.
- b) Une indemnité égale à 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.

Pour un congé férié au cours duquel il est tenu de travailler, au paiement des heures de travail accomplies par le salarié à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), en plus du montant mentionné au paragraphe a) de la présente clause.

Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, un salarié doit avoir complété son horaire de travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le congé, sauf s'il n'a pu le faire pour cause d'absence prévue à son horaire, pour cause d'absence autorisée en vertu de la convention collective, pour cause d'absence pour raison de force majeure ou si l'absence a été préalablement autorisée par l'employeur.

- 9-6.05 Un salarié qui désire obtenir un congé au cours de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An doit remettre par écrit sa demande à l'employeur au plus tard le 1er novembre. L'employeur analyse les demandes reçues en respectant l'ancienneté des salariés ayant soumis une telle demande, le titre d'emploi qu'ils occupent ainsi que les besoins du service. L'employeur communique sa décision au plus tard le 1er décembre.
- 9-6.06 Dans le but de tenir compte des fêtes propres à la pratique religieuse d'un salarié, l'employeur doit rechercher avec lui une mesure d'accordement qui soit mutuellement satisfaisante.

9-7.00 VACANCES

- 9-7.01 Calcul des vacances

a) Le salarié permanent peut prendre les vacances annuelles auxquelles il a droit en fonction de ses années de service continu tel qu'indiqué ci-après :

ANCIENNETÉ	CALCUL DES VACANCES
Moins d'un (1) an	1,5 jour par mois pour un maximum de 15 jours*
1 an à 6 ans	15 jours
7 ans à 11 ans	20 jours
12 ans à 17 ans	23 jours
18 ans à 24 ans	25 jours
25 ans et plus	30 jours

* Calculé au prorata de la durée du travail pendant l'année civile (1,5 jour par mois, jusqu'à concurrence de 15 jours). Si le salarié est embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement, le mois complet est considéré pour le calcul des vacances. Si la personne salariée est

embauchée après le 15ième jour du mois, le mois sera exclu du calcul des vacances.

Le barème de vacances des salariés permanents à temps partiel est le même que celui des employés à temps plein, sauf qu'il est calculé au prorata des heures travaillées.

L'année de référence aux fins de l'accumulation des vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre

b) Le salarié qui a droit, au moment de la signature de la présente convention, à un nombre de semaines de vacances supérieur à ce qui est prévu à la présente convention, conserve cet avantage, jusqu'à ce que son service continu rattrape le nombre de semaines mentionnées à l'alinéa a).

c) Les vacances sont établies pour une année civile complète. Le droit aux vacances est déterminé en fonction de la durée reconnue du service dans l'année pour laquelle les vacances sont accordées.

9-7.02 La période de prise de vacances est du 1^{er} janvier au 30 avril de l'année suivante

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié peut prendre les vacances annuelles auxquelles il a droit en fonction de ses années de service reconnu atteint dans l'année civile de référence sans avoir, toutefois, à les acquérir préalablement au cours de l'année précédente.

Les vacances ne peuvent se cumuler ni se reporter d'une année à l'autre et doivent être prises entre le 1^{er} janvier de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante, à moins que n'intervienne une entente particulière à l'effet de les reporter ou que la personne salariée ne soit pas en mesure de les prendre en raison d'une absence autorisée conformément aux dispositions de la loi ou de la convention collective.

Un salarié absent du travail pour cause de maladie, d'invalidité ou d'accident du travail au moment où doivent débuter ses vacances peut reporter celles-ci à une autre période jusqu'au 30 avril suivant. S'il n'est pas de retour au travail ce 30 avril, il peut les reporter à une autre période au cours de l'année subséquente à être convenue entre lui et l'employeur.

Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, consent à changer une période de vacances qui lui avait été attribuée, il peut reporter à l'année suivante la partie des vacances qui est ainsi changée.

9-7.03 Pour la détermination des dates de vacances qui coïncident en tout ou en partie avec les mois de juin, juillet et août, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) L'employeur détermine, selon les besoins de chacun des services, le nombre de salariés d'un même titre d'emploi pouvant s'absenter en même temps pour vacances ;
- b) Les salariés indiquent, au plus tard le 15 mars, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances ;
- c) Tout salarié qui a le droit de prendre des vacances peut, s'il le désire, obtenir trois (3) semaines de vacances consécutives au cours des mois de juin, juillet et août ;
- d) L'employeur procède à l'attribution des dates de vacances en respectant, au sein de chaque titre d'emploi, l'ancienneté des salariés ayant indiqué leur préférence, mais en assurant les besoins du service;
- e) La prise des vacances a préséance sur la prise de temps accumulé en congé en vertu de la clause 9-5.09 ;
- f) La liste des vacances est affichée par l'employeur à la vue des salariés, au plus tard le 15 avril. Toute modification ultérieure se fait par entente entre l'employeur et le salarié concerné mais ne doit pas avoir pour effet de modifier la période de vacances d'un autre salarié sans son consentement.

9-7.04 Pour la détermination des dates de vacances pour les périodes autres que les périodes qui coïncident en tout ou en partie avec les mois de juin, juillet et août, les salariés peuvent prendre leurs vacances au moment de leur choix, en soumettant à leur supérieur immédiat une demande à cet effet au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

L'employeur confirme l'octroi des périodes de vacances demandées en vertu de la présente clause dans les trente (30) jours suivant la demande, et ce, en respectant au sein de chaque titre d'emploi, l'ancienneté des salariés ayant soumis une demande ainsi que les besoins du service. L'octroi des périodes de vacances en vertu de la présente clause ne doit pas avoir pour effet de modifier la période de vacances d'un autre salarié sans son consentement.

- 9-7.05 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut, après entente avec l'employeur, la prolonger d'une durée équivalente, reporter le jour férié et chômé à un autre moment convenu avec l'employeur, recevoir le salaire auquel il a droit en vertu de la convention pour ce jour férié et réduire en conséquence d'une (1) journée sa période de vacances prise ou, à défaut d'entente, recevoir une (1) journée de traitement additionnelle rémunérée à son taux de salaire horaire régulier.
- 9-7.06 Lorsque, durant ses vacances, un salarié est malade ou hospitalisé pour plus d'une (1) semaine en raison d'un accident ou d'une maladie, il peut alors reporter la partie de ses vacances au cours de laquelle il a été ainsi malade ou hospitalisé, à une autre période convenue entre le salarié et l'employeur. Le salarié doit en informer l'employeur sans délai et lui soumettre toutes les preuves médicales requises par l'employeur.
- 9-7.07 Durant la période de vacances, le salaire régulier du salarié est maintenu.
- 9-7.08 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité calculée au prorata du nombre de mois travaillés entre le 1^{er} janvier précédent et la date de la cessation de son emploi. Le salarié ayant déjà utilisé les vacances auxquelles il avait droit n'est pas tenu de rembourser l'indemnité de vacances qu'il a déjà reçue, sauf en cas de départ volontaire ou de congédiement.

9-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ

- 9-8.01 Si un salarié devient définitivement incapable de remplir les qualifications et les exigences requises par l'employeur en regard de son poste pour des raisons de santé, l'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer afin de discuter et d'analyser les possibilités de maintenir le salarié dans un poste qui est alors disponible au sein d'un autre titre d'emploi et à l'égard duquel il rencontre les qualifications et les exigences requises par l'employeur.

9-9.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION 1 COMITÉ CONJOINT DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 9-9.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité conjoint de santé et de sécurité selon les modalités suivantes :
- a) Un (1) employé issue de l'unité d'accréditation participe au comité de la santé et de la sécurité des édifices Bell Média Montréal (Comité 851), composé de représentants de l'Employeur et des employés.
 - b) les salariés représentants du syndicat qui participent aux réunions et travaux du comité, y incluant les inspections périodiques des lieux de travail, le font sans perte de salaire; ils doivent cependant aviser le plus tôt possible leur supérieur immédiat lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer à ces réunions, travaux ou inspections;
 - c) le comité se réunit neuf (9) fois par année, à un moment convenu entre les parties. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chacun des membres;
 - d) après entente entre les membres du comité, tout salarié ou représentant de l'employeur susceptible de contribuer au sujet discuté peut être convoqué à la réunion du comité.
 - e) Le comité reçoit copie de tout rapport sur les risques dans le lieu de travail;
 - f) Le comité aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des salariés à substances dangereuses et à apprécier cette exposition;
 - g) Le comité veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé et de vérifier les données qui s'y rapportent.
- 9-9.02 Dans la mesure du possible, toute recommandation soumise par le comité doit être mise en application par l'employeur. La recommandation du comité doit tenir compte des contraintes de temps pour sa mise en application.
- 9-9.03 Les membres du comité ont accès aux rapports d'accident du travail ou de maladie professionnelle; cependant, le dossier médical d'un salarié ne peut être consulté sans son consentement écrit.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de retirer à un membre du comité le droit de consultation qu'il détient en raison de ses autres fonctions chez l'employeur.

SECTION 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 9-9.04 L'employeur veille à la protection des salariés en matière de santé et de sécurité au travail.

Le salarié au travail est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité ainsi que celle de ses compagnons de travail et de quiconque risque de subir les conséquences de ses actes ou omissions.

- 9-9.05 Tout salarié a le droit de refuser, sans perte de traitement, d'exécuter un travail qu'il juge dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Dans ce cas, les dispositions relatives au droit de refus prévues au *Code canadien du travail* s'appliquent.

- 9-9.06 L'employeur fournit gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuels que le comité juge nécessaires, ceux que les conditions de travail rendent nécessaires et ceux requis par le *Code canadien du travail*.

Le port ou l'utilisation des articles ainsi fournis est obligatoire.

- 9-9.07 Une trousse de premiers soins, dont le contenu est déterminé par le comité, doit être fournie par l'employeur **sur chaque étage** et chaque véhicule utilisé par les salariés.

Les salariés ont l'obligation de s'assurer que les équipements sont conformes et de faire rapport à cet effet à leur supérieur immédiat lorsqu'ils constatent qu'il manque certains équipements ou que ceux-ci sont déficients.

- 9-9.08 Les échelles, les échafaudages et les estrades doivent être conformes aux lois et règlements applicables en matière de santé et sécurité.

- 9-9.09 Si l'employeur est informé d'une inspection de ses lieux par un inspecteur en santé et sécurité au travail, il doit en informer sans délai les membres syndicaux du comité.

CHAPITRE 10-0.00 GRIEFS ET ARBITRAGE

10-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

SECTION 1 DISPOSITION GÉNÉRALES

- 10-1.01 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.
- 10-1.02 Avant de déposer un grief de nature individuelle, un salarié peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat lors d'une rencontre qu'il demande auprès de ce dernier.

Le salarié visé à l'alinéa précédent peut, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant syndical

SECTION 2 PREMIÈRE ÉTAPE

- 10-1.03 Un grief doit être soumis par écrit, par le salarié visé ou par le syndicat, au responsable des relations du travail ou au représentant de l'employeur désigné à cet effet, dans les trente (30) jours suivant la première des dates suivantes, à savoir la date à laquelle le salarié ou la date à laquelle le syndicat a pris connaissance de l'événement sans toutefois dépasser six (6) mois de l'événement.
- 10-1.04 Le grief doit contenir une description sommaire du litige et le redressement réclamé.
- 10-1.05 Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut en entraîner l'annulation

SECTION 3 DEUXIÈME ÉTAPE

- 10-1.06 Dans les vingt et un (21) jours qui suivent la date du dépôt du grief, les parties peuvent convenir d'une rencontre à laquelle assistent deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) salariés représentants du syndicat; ces derniers peuvent être accompagnés du plaignant et d'un représentant extérieur du syndicat.

SECTION 4 TROISIÈME ÉTAPE

- 10-1.07 Si le grief n'est pas réglé lors de la rencontre ci-dessus mentionnée ou si une telle rencontre n'a pas lieu, le représentant de l'employeur désigné à cet effet avise par écrit le syndicat de la décision de l'employeur dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la rencontre ci-dessus mentionnée ou de l'expiration des délais pour tenir celle-ci. À défaut d'avis écrit dans le délai prescrit, la réponse de l'employeur est réputée négative.
- 10-1.08 L'employeur et le syndicat peuvent convenir, par écrit, de modifier la date, l'heure ou le lieu de la rencontre prévue à la clause 10-1.06 ou de prolonger le délai fixé à la clause 10-1.07.
- 10-1.09 Toutes ententes auxquelles en arrivent les parties à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs doivent faire l'objet d'un écrit par les parties et elles lient l'employeur, le syndicat et le salarié en cause.
- 10-1.10 Tout grief ayant franchi la procédure de règlement des griefs sans succès et qui n'a pas été porté en arbitrage est prescrit à l'expiration des délais prévus à la clause 10-2.02.

10-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

SECTION 1 ARBITRAGE

- 10-2.01 Tout grief, n'ayant pas été réglé conformément et selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10-1.00, peut être déféré à l'arbitrage par le syndicat ou par l'employeur, selon la procédure prévue au présent article.
- 10-2.02 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit donner un avis écrit à cet effet à l'autre partie dans les vingt-et-un (21) jours de la décision communiquée selon la clause 10-1.07 ou de l'expiration des délais pour communiquer celle-ci.

Toutefois, malgré l'alinéa qui précède, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dès qu'il a été soumis à l'employeur conformément à la clause 10-1.03.

- 10-2.03 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre qui est nommé par les parties dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent l'avis écrit donné en vertu de la clause 10-2.02 ou, à défaut d'entente, par le ministre fédéral du travail; l'arbitre ainsi nommé ne peut être un arbitre déjà refusé par l'une des parties.
- 10-2.04 Après consultation de l'employeur et du syndicat, l'arbitre fixe le lieu, la date et l'heure des séances d'audition et les avise par écrit.
- 10-2.05 Pour l'audition des griefs à l'arbitrage, l'employeur et le syndicat s'entendent pour donner priorité aux cas de congédiement.

SECTION 2 MANDAT ET COMPÉTENCE DE L'ARBITRE

- 10-2.06 L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la convention; il n'a pas le pouvoir de la modifier ni d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.
- 10-2.07 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
 - a) confirmer la mesure disciplinaire;
 - b) modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 10-2.08 La décision de l'arbitre doit être motivée et communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 10-2.09 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

10-3.00 DISPOSITIONS DIVERSES

- 10-3.01 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.
- 10-3.02 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à la présente convention ainsi que tout salarié visé.

- 10-3.03 Les délais ainsi que les procédures prévues au présent chapitre sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-1.00 AMENDEMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE

- 11-1.01 L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer sur demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des salariés. Toute entente convenue par écrit peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la convention.
- 11-1.02 Les dispositions de la clause 11-1.01 ne constituent pas et ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le *Code canadien du travail*.

11-2.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION

- 11-2.01 La nullité d'une clause de la convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

- 11-3.01 Les annexes et lettres d'entente convenues entre les parties font partie intégrante de la convention.
- 11-3.02 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire ou à moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans la convention où le genre masculin est utilisé en regard d'un salarié, il comprend le genre féminin et partout où le genre féminin est utilisé en regard d'une salariée, il comprend le genre masculin.

11-4.00 PRATIQUES INTERDITES, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 11-4.01 Respect des droits et libertés de la personne

L'Employeur s'engage à maintenir un environnement de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement ou de violence. Dans ce cadre, l'Employeur s'engage à appliquer sa politique de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur.

À titre informatif, le harcèlement est un comportement inacceptable susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique ou à la dignité d'une personne. Le harcèlement est défini comme une conduite se manifestant entre autres par des paroles des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes. Il peut être basé sur la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion, la langue, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation familiale, la déficience physique ou mentale, l'orientation sexuelle, la grossesse, les convictions politiques et les conditions sociales.

Les parties reconnaissent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, sans exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par loi), la religion, les convictions politiques ou syndicales, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, l'état de grossesse, le handicap, l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Aux fins d'application de la présente clause, il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

- 11-4.02
 - a) Aucun salarié ne doit subir d'intimidation, de menace, de contrainte ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu à la convention.
 - b) Aucun représentant syndical ne doit subir d'intimidation, de menace, de contrainte ou de discrimination du fait de l'exercice légal par celui-ci d'activités syndicales prévues à la convention.
- 11-4.03 L'employeur n'intervient, n'entrave ou n'exerce aucune influence envers les salariés relativement à leur allégeance syndicale.

11-5.00 PROCESSUS DE DÉNONCIATION HARCÈLEMENT ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

- 11-5.01 Toute personne victime de harcèlement ou de violence en milieu de travail peut porter plainte selon le processus établi par l'Employeur et se faire accompagner par une personne de son choix.

11-6.00 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 11-6.01 La convention entre en vigueur au moment de sa signature et se termine le 31 décembre 2025. Sauf indication à l'effet contraire, elle n'a aucun effet rétroactif.
- 11-6.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'employeur ou le syndicat peut aviser par écrit l'autre partie de son intention de négocier une nouvelle convention ou d'amender la présente convention.

Les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, mais cessent toutefois de s'appliquer lors de toute période au cours de laquelle l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective, à Montréal, ce 10^e jour de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe

D

Marie-Eve Cypihot

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)


Jean-François Mathieu, président

Stéphane Vallières

Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation

David Mercier

David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

PARTIE II - ANNEXES

Annexe 1 – Liste des titres d'emploi

- Animateur de communauté
- Chargé de projet diffusion
- Conseiller médias
- Coordonnateur diffusion
- Créateur contenus multiplateformes
- Créateur de contenu web
- Développeur web
- Édimestre
- Éditeur vidéo
- Monteur film
- Monteur programme
- Préposé au sous-titrage
- Spécialiste médias sociaux
- Technicien entretien immeuble
- Technicien ingénierie
- Technicien multifonctions
- Vidéothécaire

Annexe 2 – Salariés occasionnels

Le salarié occasionnel n'est couvert que par les dispositions suivantes de la convention collective:

Articles	1-1.00	Définitions
	1-1.02	Centrale
	1-1.05	Convention
	1-1.06	Employeur
	1-1.07	Grief
	1-1.08	Groupe
	1-1.10	Partie
	1-1.11	Poste
	1-1.14	Représentation syndical
	1-1.16	Salarié
	1-1.17	Salarié occasionnel
	1-1.23	Syndicat
	1-1.24	Titre d'emploi
	1-1.25	Tour de service
	1-1.26	Traitements de base
	2-1.00	But de la convention
	2-2.00	Champ d'application
	2-2.02	Titres d'emploi compris
	2-2.03	Dispositions applicables
	2-2.04	Majoration du traitement de base
	2-3.00	Reconnaissance
	3-1.00	Transmission et affichage des communications et avis syndicaux
	3-2.00	Utilisation des locaux de l'employeur
	3-3.01	Consultation du dossier personnel
	3-3.03	Communication d'un nouveau règlement
	3-3.04	Transmission de la liste des salariés
	3-4.00	Régime syndical
	3-5.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent
	5-1.01	Informations lors de l'embauche
	5-1.02	Documents fournis lors de l'embauche
	5-1.03	Embauche d'un salarié occasionnel en regard des salariés réguliers à temps complet
	5-1.04 b)	Probation pour un salarié qui obtient un poste de salarié régulier à temps complet
	5-1.05 b)	Probation pour un salarié qui obtient un poste de salarié régulier à temps partiel
	5-9.00	Mesure disciplinaire
	5-10.00	Activités professionnelles
	6-1.03	Certificat médical et examen médical
	6-2.00	Réglementation des absences
	6-6.00	Poursuite en justice
	7-1.00	Règles de classification
	7-3.00	Groupes salariaux et titres d'emplois
	7-4.01	Prime de chevauchement
	7-4.02	Prime de nuit
	7-4.03	Prime de mission extérieur
	7-5.00	Versement de la paie
	7-6.00	Déplacement et remboursement des dépenses

9-1.02	Durée de la journée normale de travail
9-2.00	Horaire de travail
9-4.00	Mission à l'extérieur de Montréal
9-5.06	Refus d'effectuer du temps supplémentaire
9-5-08 B	Rémunération du temps supplémentaire
9-5.11	Heures excessives de travail
9-5.12	Rappel au travail
9-9.04	Protection en matière de santé et de sécurité au travail
9-9.05	Droit de refus de travail
9-9.06	Moyens et équipements de protection individuels
9-9.07	Trousse de premiers soins
9-9.08	Échelle, échafaudages et estrades
9-9.09	Mention au générique
10-1.00	Procédure de règlement des griefs : À l'égard des seuls droits que la convention leur reconnaît
10-2.00	Procédure d'arbitrage
10-3.00	Dispositions diverses
11-1.00	Amendements à la convention collective
11-2.00	Nullité d'une stipulation
11-3.00	Interprétation des textes
11-4.00	Pratiques interdites, discrimination et harcèlement
11-5.00	Processus de dénonciation harcèlement et violence en milieu de travail
11-6.00	Entrée en vigueur et durée de la convention

Bien que le salarié occasionnel ne soit pas couvert par l'article 6-3.00, la salariée occasionnelle qui travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins six (6) mois a toutefois droit à un congé de maternité sans traitement pour une période de dix-huit (18) semaines ou pour le reste de sa période prévue d'emploi si celle-ci est de moindre durée ; la répartition de ce congé avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement

Annexe 3 – Salarié pigiste

1. Le salarié pigiste est un salarié dont les services sont retenus par l'Employeur d'une façon contractuelle, occasionnelle, ou pour une durée déterminée sur une base de projet/mandat, ou pour une durée indéterminée, en raison de ses compétences ou talents particuliers dans un domaine relié à la création de contenus sur plateformes numériques. Ce statut s'applique exclusivement au poste « Createur, contenus multiplateformes ».
2. L'Employeur peut retenir les services d'une personne à titre de salarié pigiste peu importe son statut corporatif ou d'affaires, qu'il s'agisse d'un travailleur autonome ou d'une personne faisant affaire par le biais d'une corporation.
3. Les dispositions de la convention collective applicables au salarié pigiste sont les suivantes :

1-1.00	Définitions
1-1.02	Centrale
1-1.05	Convention
1-1.06	Employeur
1-1.07	Grief
1-1.08	Groupe
1-1.10	Partie
1-1.11	Poste
1-1.14	Représentation syndical
1-1.16	Salarié
1-1.23	Syndicat
1-1.24	Titre d'emploi
2-1.00	But de la convention
2-2.00	Champ d'application
2-2.01	Dispositions générales
2-2.02	Titres d'emploi compris
2-2.07	Section 4 – Salarié pigiste
2-3.00	L'ajout suivant s'applique à la cause 2-3.01 : « Malgré les dispositions de l'article 2-3.01 de la convention collective, le Syndicat convient que l'Employeur pourra négocier directement avec le salarié pigiste, et convenir avec lui ou elle d'une entente particulière visant les conditions de travail qui excèdent les conditions de base prévues à la présente Annexe III. Les conditions de travail ainsi convenues individuellement avec chaque salarié pigiste demeureront confidentielles.»
3-1.00	Transmission et affichage des communications et avis syndicaux
3-2.00	Utilisation des locaux de l'Employeur
3-3.01	Consultation du dossier personnel
3-3.02	Copie de la convention collective

3-3.03	Communication d'un nouveau règlement
3-3.04	Liste des salariés, pour les informations suivantes seulement : Nom et prénom; Adresse; Statut; Numéro de téléphone; Date d'embauche; Titre d'emploi; Rémunération de base; Rémunération incitative de base; Le montant déduit à titre de cotisation régulière Le montant déduit à titre de cotisation spéciale; Groupe.
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent
5-1.01	Informations lors de l'embauche
5-1.02	Documents fournis lors de l'embauche
5-10.00	Activités professionnelles
6-6.00	Poursuite en justice
7-5.00	Versement de la paie
9-9.04	Protection en matière de santé et de sécurité au travail
9-9.05	Droit de refus de travail
9-9.06	Moyens et équipements de protection individuels
10-1.00	Procédure de règlement des griefs : À l'égard des seuls droits que la convention leur reconnaît
10-2.00	Procédure d'arbitrage
10-3.00	Dispositions diverses
11-1.00	Amendements à la convention collective
11-2.00	Nullité d'une stipulation
11-3.00	Interprétation des textes
11-4.00	Pratiques interdites, discrimination et harcèlement
11-5.00	Processus de dénonciation harcèlement et violence en milieu de travail
11-6.00	Entrée en vigueur et durée de la convention

4. Rémunération

- a. La rémunération du salarié pigiste est à forfait.
- b. Le forfait est composé d'une rémunération de base et d'une rémunération incitative variable.
- c. La rémunération de base est toujours versée, tandis que la rémunération incitative de base est versée selon l'atteinte d'objectifs pré-déterminés.
- d. Lorsque l'atteinte des objectifs d'impression, de visionnement ou clics selon le cas, atteint 100 %, la rémunération de base représentera alors 70% du forfait tandis que la rémunération incitative variable représente

30% du forfait. La rémunération incitative variable peut elle-même être majorée d'un maximum de 20% si le salarié pigiste dépasse les objectifs prédéterminés. Le forfait total peut ainsi atteindre jusqu'à un maximum de 106% du forfait.

- e. Le calcul de la rémunération incitative variable est effectué comme suit :

Pourcentage des objectifs prédéterminés atteints	Rémunération incitative versée (30% du forfait)
Atteinte à plus de 100%, jusqu'à un maximum de 120%	Rémunération incitative versée au complet (30% du forfait) et majorée d'un maximum de 20%, au prorata, selon le pourcentage de dépassement des objectifs
Atteinte à 100%	Rémunération incitative versée au complet (30% du forfait)
Atteinte de 80% à 100%	Rémunération incitative versée au prorata, selon le pourcentage d'atteinte des objectifs
Atteinte à moins de 80%	Aucune rémunération incitative versée

- f. Sur l'atteinte des objectifs à 100%, le forfait total n'est jamais moindre qu'une valeur de 100\$
 - g. Le montant du forfait inclut toute rémunération pour vacances, congés fériés, maladies, temps supplémentaire, etc.
 - h. L'Employeur informe le syndicat de la valeur totale du forfait consenti par entente individuelle avec le salarié pigiste. Toute rémunération additionnelle négociée et consentie par entente individuelle avec le salarié pigiste en sus du forfait
 - i. Les cotisations syndicales sont prélevées sur le forfait total, soit la rémunération de base et la rémunération incitative effectivement versée.
5. Pour des fins d'information, il est entendu que les conditions de travail suivantes peuvent faire l'objet de discussions et d'ententes individuelles entre l'Employeur et le salarié pigiste :
- a. La nature du projet à livrer et les objectifs à réaliser;
 - b. La rémunération qui excède la rémunération de base et/ou la rémunération incitative de base et/ou la majoration de base;
 - c. La majoration de base pour vacances, congés fériés, maladies, temps supplémentaire, etc.;

- d. La rétribution relative aux dépenses et déplacements (le cas échéant);
- e. La rétribution relative à l'utilisation du matériel personnel du salarié pigiste (le cas échéant);
- f. Les modalités relatives à l'établissement d'une période de versement de la paie;
- g. L'horaire de travail et/ou la durée du projet et/ou les délais de livraison;
- h. Les modalités de terminaison de l'entente individuelle;
- i. Toute autre condition de travail qui n'est pas prévue aux points 3 et 4 de la présente annexe.

Sous réserve de l'application des points 3 et 4 de la présente annexe, ces conditions ne sont pas visées par l'article 10-1.00 (Procédure de règlement des griefs).

Annexe 4 – Liste d'ancienneté des salariés réguliers ayant complété leur période de probation à la date de l'entrée en vigueur de la convention

Nom	Prénom	Titre	Heures Normales	Date d'ancienneté	Service continu
Aubin	Antoine Eric	Préposé au sous-titrage	80.00	2016-09-06	2012-10-01
Chiasson	Philippe	Chargé de projet diffusion	80.00	2005-07-20	2005-06-17
Cloutier	Mélanie	Edimestre	-	2023-01-23	2023-01-23
Dallaire	Philippe	Développeur web	80.00	2007-04-24	2007-04-24
Falardeau	Carol	Développeur web	80.00	2009-08-31	2009-04-06
Ilasz	Elizabeth	Animateur(trice) de communauté	80.00	2016-11-14	2016-06-27
Lachapelle Robillard	Simon	Préposé au sous-titrage	80.00	2016-09-06	2012-07-23
Lavoie	Suzie	Chargé de projet diffusion	80.00	1992-02-03	1992-02-03
Lyth	Bernard	Technicien ingénierie	80.00	1988-01-05	1988-01-05
Maltais	Dominic	Éditeur vidéo	80.00	2006-08-14	2006-08-14
Mathieu	Jean-Francois	Technicien ingénierie	80.00	1995-10-16	1995-10-16
Vallieres	Stephane	Edimestre	80.00	2009-12-07	2009-12-07

PARTIE III - LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1- Reconnaissance

INTERVENUE ENTRE :

MUSIQUEPLUS INC.

ET :

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)**

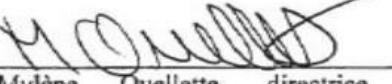
Objet : Reconnaissance

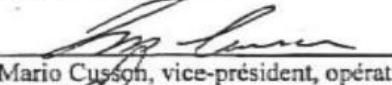
1. TV MaxPlus Productions inc. reconnaît le Syndicat des Employées et Employés de MusiquePlus (CSQ) comme le seul agent négociateur dûment autorisé à représenter, aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la présente convention, les salariés qu'elle embauche afin d'effectuer des travaux assujettis à la présente convention collective qui sont reliés à la préparation, à l'audition ou à la répétition d'émissions ou productions diffusées notamment sur les ondes de MusiquePlus Inc., ou qui sont reliés aux opérations générales, incluant l'opération des équipements techniques, relativement à de telles émissions ou productions ainsi diffusées notamment sur les ondes de MusiquePlus Inc.
2. Bien que TV MaxPlus Productions inc. soit un employeur distinct de MusiquePlus Inc., TV MaxPlus Productions inc. s'engage à respecter les dispositions de la présente convention collective à l'égard des salariés qu'elle embauche afin d'effectuer des travaux assujettis à la présente convention collective qui sont reliés à la préparation, à l'audition ou à la répétition d'émissions ou productions diffusées notamment sur les ondes de MusiquePlus Inc., ou qui sont reliés aux opérations générales, incluant l'opération d'équipements techniques, relativement à de telles émissions ou productions ainsi diffusées notamment sur les ondes de MusiquePlus Inc.

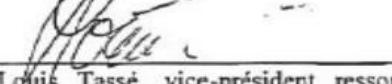
3. Les parties reconnaissent que les dispositions de la présente convention collective s'appliquent distinctement, d'une part, aux salariés de TV MaxPlus Productions inc. visés par celles-ci en vertu des paragraphes ci-dessus, entre eux, et d'autre part, aux salariés de MusiquePlus Inc., entre eux. Les parties sont d'accord qu'il y a une liste d'ancienneté commune utilisée en cas de mise-à-pied et lors de l'analyse des candidatures suite à un affichage de poste.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de décembre 2008.

MUSIQUEPLUS INC.

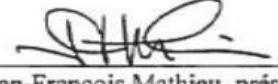

Mylène Ouellette, directrice des ressources humaines

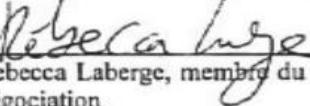

Mario Cusson, vice-président, opérations

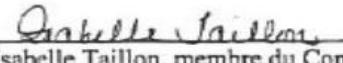

Louis Tassé, vice-président ressources humaines

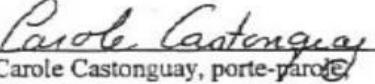

Anny Fortin, conseillère ressources humaines

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)


Jean-François Mathieu, président


Rebecca Laberge, membre du Comité de négociation


Isabelle Taillon, membre du Comité de négociation


Carole Castonguay, porte-parole
Centrale des syndicats du Québec

Lettre d'entente n° 2 – Conciliation travail / famille, aidant naturel ou accommodement

INTERVENUE ENTRE :

BELL MÉDIA INC.
(ci-après, l' « Employeur »)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)
(ci-après, le « Syndicat »)

Objet : Conciliation de travail / famille, aidant naturel ou accommodement

PRÉAMBULE :

CONSIDÉRANT QUE la convention collective est échue depuis le 31 août 2021;

CONSIDÉRANT QU'il existe des politiques chez Bell entourant le travail flexibles, l'accommodement médical et familial;

CONSIDÉRANT QU'une lettre d'entente numéro 2 concernant la conciliation travail famille/vie personnelle existe actuellement dans la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE les parties sont d'accords pour réviser cette lettre d'entente afin d'être plus conforme aux pratiques actuelles;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. La personne salariée qui souhaite se prévaloir d'un horaire particulier de travail, de façon temporaire ou exceptionnelle, adresse sa demande à l'Employeur qui peut accepter ou refuser en fonction des besoins d'affaires ou opérationnels;
3. Une demande d'horaire particulier peut porter sur : la réduction volontaire du travail, le devancement du début d'un quart de travail quotidien, l'horaire de travail comprimé, le travail à domicile;

4. Le fait de bénéficier d'un aménagement du temps de travail ne peut avoir pour effet de rendre une personne salariée éligible à une prime, indemnité ou rémunération auxquelles elle n'aurait droit autrement;
5. Les parties s'entendent pour privilégier le processus de demandes en fonction des processus chez Bell et ce, afin d'alléger les processus administratifs à l'interne;
6. Cette entente ne doit pas être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, à Montréal, ce 10^e jour du mois de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

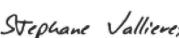
Gabriel Trempe



Marie-Eve Cypihot

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)


Jean-François Mathieu, président



Stéphane Vallières,
membre du Comité de
négociation



David Mercier,
porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

Lettre d'entente n° 3 – Intégration aux groupes salariaux et rétroactivité

Entre

Bell Media Inc.

(ci-après, l' « Employeur »)

Et

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)

(ci-après, le « Syndicat »)

Objet : Intégration aux groupes salariaux et rétroactivité

Préambule :

CONSIDÉRANT QUE les parties ont convenu de modifier les groupes salariaux prévus à l'article 7-3.01;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont convenu de certaines modalités d'intégration aux nouveaux groupes salariaux, afin que tous les salariés se retrouvent au sein d'une même structure salariale;

CONSIDÉRANT QUE les parties se sont entendu pour arrimer les augmentations annuelles au 1^{er} janvier;

Les parties conviennent ce qui suit:

- 1- L'intégration des salariées aux nouveaux groupes salariaux se fait au 1^{er} septembre 2021. À moins d'une lettre d'entente prévoyant des modalités différentes, les salariés sont intégrés à leur nouveau groupe salarial en vertu des modalités suivantes :
 - a. Identification, au sein du nouveau groupe salarial, du taux immédiatement supérieur au taux applicable au salarié au 31 août 2021;
 - b. Ajout d'un échelon au taux identifié en vertu de l'alinéa a.
- 2- L'arrimage des augmentations au 1^{er} janvier se fait le 1^{er} janvier 2022;

- 3- Les salariés auront une rétroactivité pour la période du 1^{er} septembre 2021 au 31 décembre 2021;
- 4- Les salariés auront une rétroactivité pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022;
- 5- Les salaires 2023 entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Les salariés auront une rétroactivité pour la période du 1^{er} janvier 2023 jusqu'à la date d'application réelle des salaires 2023;
- 6- Il n'y a aucun changement concernant l'article 7-2.00 Section 1 (À l'engagement de l'échelon) et Section 2 (Avancement d'échelon)

Salaire / Les nouvelles grilles salariales :

Groupe A					
Vidéothécaire, Éditeur Vidéo, Technicien Entretien Immeuble, Créateur de contenu Web, Animateur de communauté, Édimestre, Préposé au sous-titrage					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	56,655.00 \$	58,071.38 \$	59,523.16 \$	61,011.24 \$	62,536.52 \$
2	58,071.00 \$	59,522.78 \$	61,010.84 \$	62,536.12 \$	64,099.52 \$
3	59,523.00 \$	61,011.08 \$	62,536.35 \$	64,099.76 \$	65,702.25 \$
4	61,011.00 \$	62,536.28 \$	64,099.68 \$	65,702.17 \$	67,344.73 \$
5	62,536.00 \$	64,099.40 \$	65,701.89 \$	67,344.43 \$	69,028.04 \$
6	64,100.00 \$	65,702.50 \$	67,345.06 \$	69,028.69 \$	70,754.41 \$
7	65,702.00 \$	67,344.55 \$	69,028.16 \$	70,753.87 \$	72,522.71 \$
8	67,345.00 \$	69,028.63 \$	70,754.34 \$	72,523.20 \$	74,336.28 \$
9	69,028.00 \$	70,753.70 \$	72,522.54 \$	74,335.61 \$	76,194.00 \$
10	70,818.00 \$	72,588.45 \$	74,403.16 \$	76,263.24 \$	78,169.82 \$
11	72,588.00 \$	74,402.70 \$	76,262.77 \$	78,169.34 \$	80,123.57 \$
12	74,403.00 \$	76,263.08 \$	78,169.65 \$	80,123.89 \$	82,126.99 \$
13	-	-	78,951.35 \$	80,925.13 \$	82,948.26 \$

Groupe B					
Spécialiste médias sociaux					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	60,845.04 \$	62,366.17 \$	63,925.32 \$	65,523.45 \$	67,161.54 \$
2	62,365.86 \$	63,925.01 \$	65,523.13 \$	67,161.21 \$	68,840.24 \$
3	63,925.44 \$	65,523.58 \$	67,161.67 \$	68,840.71 \$	70,561.72 \$
4	65,523.78 \$	67,161.87 \$	68,840.92 \$	70,561.94 \$	72,325.99 \$
5	67,161.90 \$	68,840.95 \$	70,561.97 \$	72,326.02 \$	74,134.17 \$
6	68,840.82 \$	70,561.84 \$	72,325.89 \$	74,134.03 \$	75,987.38 \$
7	70,561.56 \$	72,325.60 \$	74,133.74 \$	75,987.08 \$	77,886.76 \$
8	72,326.16 \$	74,134.31 \$	75,987.67 \$	77,887.36 \$	79,834.55 \$
9	74,133.60 \$	75,986.94 \$	77,886.61 \$	79,833.78 \$	81,829.62 \$
10	76,057.32 \$	77,958.75 \$	79,907.72 \$	81,905.41 \$	83,953.05 \$
11	77,959.62 \$	79,908.61 \$	81,906.33 \$	83,953.98 \$	86,052.83 \$
12	79,908.84 \$	81,906.56 \$	83,954.23 \$	86,053.08 \$	88,204.41 \$
13	-	-	84,793.94 \$	86,913.79 \$	89,086.63 \$

Groupe C					
Chargé de projet diffusion, Conseillers médias, Monteur-Film, Coordonnateur diffusion, Monteur-programme					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	63,686.00 \$	65,278.15 \$	66,910.10 \$	68,582.86 \$	70,297.43 \$
2	65,278.00 \$	66,909.95 \$	68,582.70 \$	70,297.27 \$	72,054.70 \$
3	66,910.00 \$	68,582.75 \$	70,297.32 \$	72,054.75 \$	73,856.12 \$
4	68,582.00 \$	70,296.55 \$	72,053.96 \$	73,855.31 \$	75,701.70 \$
5	70,297.00 \$	72,054.43 \$	73,855.79 \$	75,702.18 \$	77,594.73 \$
6	72,054.00 \$	73,855.35 \$	75,701.73 \$	77,594.28 \$	79,534.13 \$
7	73,856.00 \$	75,702.40 \$	77,594.96 \$	79,534.83 \$	81,523.20 \$
8	75,702.00 \$	77,594.55 \$	79,534.41 \$	81,522.77 \$	83,560.84 \$
9	77,595.00 \$	79,534.88 \$	81,523.25 \$	83,561.33 \$	85,650.36 \$
10	79,608.00 \$	81,598.20 \$	83,638.16 \$	85,729.11 \$	87,872.34 \$
11	81,598.00 \$	83,637.95 \$	85,728.90 \$	87,872.12 \$	90,068.92 \$
12	83,637.00 \$	85,727.93 \$	87,871.12 \$	90,067.90 \$	92,319.60 \$
13	-	-	88,749.83 \$	90,968.58 \$	93,242.79 \$

Groupe D					
Technicien multifonctions, Développeur Web					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	66,523.38 \$	68,186.46 \$	69,891.13 \$	71,638.40 \$	73,429.36 \$
2	68,187.00 \$	69,891.68 \$	71,638.97 \$	73,429.94 \$	75,265.69 \$
3	69,891.42 \$	71,638.71 \$	73,429.67 \$	75,265.41 \$	77,147.05 \$
4	71,638.68 \$	73,429.65 \$	75,265.39 \$	77,147.02 \$	79,075.70 \$
5	73,429.80 \$	75,265.55 \$	77,147.18 \$	79,075.86 \$	81,052.76 \$
6	75,265.80 \$	77,147.45 \$	79,076.13 \$	81,053.03 \$	83,079.36 \$
7	77,146.68 \$	79,075.35 \$	81,052.23 \$	83,078.54 \$	85,155.50 \$
8	79,075.50 \$	81,052.39 \$	83,078.70 \$	85,155.66 \$	87,284.56 \$
9	81,052.26 \$	83,078.57 \$	85,155.53 \$	87,284.42 \$	89,466.53 \$
10	83,156.52 \$	85,235.43 \$	87,366.32 \$	89,550.48 \$	91,789.24 \$
11	85,235.28 \$	87,366.16 \$	89,550.32 \$	91,789.07 \$	94,083.80 \$
12	87,366.16 \$	89,550.32 \$	91,789.07 \$	94,083.80 \$	96,435.90 \$
13	-	-	92,706.79 \$	95,024.46 \$	97,400.07 \$

Groupe E					
Technicien ingénierie					
Échelon	2.00%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
	2021	2022	2023	2024	2025
1	70,040.34 \$	71,791.35 \$	73,586.13 \$	75,425.79 \$	77,311.43 \$
2	71,791.68 \$	73,586.47 \$	75,426.13 \$	77,311.79 \$	79,244.58 \$
3	73,586.88 \$	75,426.55 \$	77,312.22 \$	79,245.02 \$	81,226.15 \$
4	75,425.94 \$	77,311.59 \$	79,244.38 \$	81,225.49 \$	83,256.12 \$
5	77,311.92 \$	79,244.72 \$	81,225.84 \$	83,256.48 \$	85,337.89 \$
6	79,244.82 \$	81,225.94 \$	83,256.59 \$	85,338.00 \$	87,471.45 \$
7	81,225.66 \$	83,256.30 \$	85,337.71 \$	87,471.15 \$	89,657.93 \$
8	83,256.48 \$	85,337.89 \$	87,471.34 \$	89,658.12 \$	91,899.58 \$
9	85,338.30 \$	87,471.76 \$	89,658.55 \$	91,900.02 \$	94,197.52 \$
10	87,550.68 \$	89,739.45 \$	91,982.93 \$	94,282.51 \$	96,639.57 \$
11	89,739.60 \$	91,983.09 \$	94,282.67 \$	96,639.73 \$	99,055.73 \$
12	91,982.58 \$	94,282.14 \$	96,639.20 \$	99,055.18 \$	101,531.56 \$
13	-	-	97,606.04 \$	100,046.19 \$	102,547.34 \$
14	-	-	-	101,046.65 \$	103,572.81 \$

- 7- L'ajustement et les nouveaux salaires s'appliquent conformément au tableaux précédents et seront versées au plus tard 45 jours suivant la signature de la convention collective

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, à Montréal, ce 10^e jour du mois de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe



Marie-Eve Cypihot

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)



Jean-François Mathieu, président



Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation



David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

Lettre d'entente n° 4 - Plateformes numériques

INTERVENUE ENTRE :

**V INTERACTIONS INC. ET
MUSIQUEPLUS INC.**

ET :

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)**

Objet : Plateformes numériques

- 1.** Les parties conviennent que le travail aux plateformes numériques pourra être réorganisé de manière telle à enlever les cloisons dans l'organisation du travail et créer de la multifonctionnalité.
- 2.** Pour ce faire, l'Employeur pourrait procéder à l'abolition des postes animateur de communauté, conseiller médias sociaux, créateur de contenu web, éditeur vidéo et édimestre, pour créer un (1) ou plusieurs poste(s) dont le titre d'emploi serait « Créeur, contenus multiplateformes».
- 3.** Le poste de « Créeur, contenus multiplateformes» est un poste avec statut de pigiste, tel que décrit à l'annexe III de la convention collective.
- 4.** L'Employeur procèdera à l'abolition de poste(s) réguliers et le fera en tout respect des dispositions prévues à la section 1 de l'article 5-5.00 de la convention collective. Toutefois, en ce qui concerne la réorganisation des postes en tant que telle, le Syndicat convient que celle-ci ne fera pas l'objet de procédure de grief ou de toute autre procédure de contestation devant le CCRI.
- 5.** Les salariés actuellement dans les postes d'animateur de communauté, conseiller médias sociaux, créateur de contenu web, éditeur vidéo et édimestre qui pourraient être abolis pourront postuler pour obtenir un nouveau poste de « Créeur, contenus multiplateformes» avec statut de pigiste, étant entendu qu'ils devront se soumettre à la démarche de recrutement qui sera établie par l'employeur, comme tout autre candidat.

- 6.** Afin d'obtenir l'un des nouveaux postes avec statut de pigiste, un salarié mis à pied suite à l'abolition de son poste régulier devra d'abord démissionner, aux termes, conditions et dispositions prévues à la clause 5-5.06 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signée à Montréal, ce 10^e jour du mois de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe



Maria-Eve Cypihot

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)



Jean-François Mathieu, président



Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation



David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

Lettre d'entente n° 5 – Tâches partagées – Service Ingénierie

Entre

Bell Media propriétaire du Réseau des Sports (RDS) inc., de Noovo et des Chaines spécialisées de langue française: Super Écran, Cinépop, Canal D, Canal Vie, Investigation, VRAK et Z.
(Ci-après, la « Compagnie »)

Et

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)
(ci-après, le « Syndicat »)

OBJET : Organisation du travail – Service ingénierie

- CONSIDÉRANT QUE** la Compagnie embauche des employés responsable du service d'ingénierie au sein des entités RDS, Noovo, de même que pour le support de ses chaines spécialisées;
- CONSIDÉRANT QUE** les employés des chaines spécialisées sont représentés par le Syndicat;
- CONSIDÉRANT QUE** les tâches des employés du service d'ingénierie représentés par le Syndicat (ci-après les « Syndicat des employées et employés de MusiquePlus (CSQ) ») sont similaires à celles des employés du service d'ingénierie représentés par le syndicat des employées et employés de Section locale 5407 du SCFP des chaînes spécialisées (ci-après « les employés chaînes spécialisées SCFP ») et à celles des employés du service d'ingénierie représentés par le syndicat RDS-CSN (ci-après les « Employés RDS-CSN »);
- CONSIDÉRANT QUE** le Syndicat des employées et employés de MusiquePlus (CSQ), les employés chaînes spécialisées SCFP et les Employés et les Employés RDS-CSN travaillent ou travailleront à la même adresse et sont sous la supervision du même Directeur formant un seul service d'ingénierie (ci-après le «Service d'Ingénierie ») au sein de la Compagnie;
- CONSIDÉRANT QUE** le Service d'Ingénierie compte seize-(16) employés représentés par trois (3) agents négociateurs. Par ailleurs, dix (10) employés sont représentés par la CSN, 2 Noovo CSQ, 4 SCFP;
- CONSIDÉRANT QUE** l'Employeur désire une meilleure efficacité et flexibilité des opérations afin de répondre aux besoins d'affaires actuels et futurs ;
- CONSIDÉRANT QUE** les employés du Service d'Ingénierie doivent bénéficier de possibilités équitables de collaboration, de partages de tâches, de formation, de développement et de croissance;
- CONSIDÉRANT QUE** La Compagnie souhaite capitaliser sur ses employés et s'assurer qu'ils possèdent les compétences et la formation nécessaire pour améliorer son efficacité au sein de ses activités afin d'optimiser ses opérations;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties conviennent que le travail du Service d'Ingénierie pourra être attribué à n'importe quel employé possédant l'expérience et les compétences requises dans les catégories d'emploi ou services qui suivent :
 - Technicien, ingénierie – chaînes spécialisées – (Employés chaines spécialisées-SCFP)
 - Technicien - ingénierie – RDS – (Employés RDS-CSN)
 - Technicien ingénierie – Noovo – (Employés Noovo-CSQ)
3. Les parties conviennent que la Compagnie peut utiliser indistinctement les Employés possédants l'expérience et les compétences requises des chaines spécialisées-SCFP, les Employés Noovo-CSQ ou les Employés RDS-CSN du Service d'Ingénierie sur une base occasionnelle, en rotation ou de manière récurrente, notamment pour le support opérationnel ainsi que pour des projets spéciaux;
4. Les parties conviennent que selon les besoins opérationnels et si nécessaire la présente entente devra être utilisée par la Compagnie pour établir des horaires rotatifs entre les Employés RDS-CSN, les Employés Noovo-CSQ et Employés chaines spécialisées-SCFP. Les horaires doivent être approuvés par le groupe de technicien à l'ingénierie;
5. La répartition des heures supplémentaires pour le Service d'Ingénierie s'effectuera de la façon suivante :
 - a. Prolongement d'un quart de travail :
 - L'employé assigné devra demeurer à son poste de travail
 - b. Situation d'urgence ou imprévue:
 - Les heures supplémentaires seront allouées selon les besoins opérationnels.
 - c. Lorsque la Compagnie fera effectuer du travail en heures supplémentaires:
 - La Compagnie offrira les heures supplémentaires par ordre d'ancienneté (durée reconnue de service de compagnie) à l'ensemble des employés du Service d'Ingénierie. Si aucun employé du Service d'Ingénierie manifeste un intérêt pour effectuer les heures supplémentaires, la Compagnie assignera les heures supplémentaires par ordre inverse d'ancienneté de l'ensemble des employés du Service d'Ingénierie (inclure en annexe la liste d'ancienneté);

6. Il est également convenu que la Compagnie conserve tous ses autres droits de gestion pour gérer ses besoins opérationnels dans les limites et le respect de la Convention collective en vigueur entre Bell Média Inc. et Noovo-CSQ;
7. Il est convenu que la présente entente sur le partage des tâches du Service d'Ingénierie entre les Employés RDS-CSN, les Employés Noovo-CSQ et les Employés chaînes spécialisées-SCFP ne peut entraîner directement l'abolition d'un poste régulier à temps complet couvert par la Convention Collective. Il est également convenu que la Compagnie conserve tous ses autres droits de gestion pour gérer ses besoins opérationnels tels que décrits dans la Convention Collective.
8. Dans l'éventualité d'un conflit de travail dans le cadre de la négociation pour le renouvellement de la Convention Collective ou d'une convention collective d'une des accréditations syndicales mentionnées dans la présente entente, l'une ou l'autre des parties pourra suspendre sans préavis l'application de la présente lettre;
9. La présente entente sur le partage des tâches du Service d'Ingénierie n'est valide qu'avec les autres unités syndicales ayant également une entente avec l'employeur;
10. Les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de toutes problématiques découlant de la présente entente afin de trouver des solutions.
11. En tout temps, l'une ou l'autre des parties pourra suspendre l'application de la présente lettre d'entente suivant un avis de quatre-vingt-dix (90) jours à l'autre partie.

Signé à Montréal, ce 10^e jour de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe



Marie-Claire Cyprihot

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)



Jean-François Mathieu, président



Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation



David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

Lettre d'entente n° 6 – Conditions de travail – Service Ingénierie

Entre

Bell Media Inc.

(ci-après, la « Compagnie »)

Et

Syndicat des Employées et Employés de MusiquePlus (CSQ)

(ci-après, le « Syndicat »)

OBJET : Conditions de travail – Service ingénierie

ATTENDU QUE le Syndicat représente des employés qui exercent des tâches opérationnelles du Services d'ingénierie qui se déroulent au 1755, boulevard René-Lévesque Est;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que les tâches exercées par les employés du service d'ingénierie représentés par le Syndicat sont similaires aux tâches effectuées par les employés du service d'ingénierie représentés par le syndicat des employées et employés de Section locale 5407 du SCFP des chaînes spécialisées (ci-après les « **Employés chaînes spécialisées SCFP** ») et à celles des employés du service d'ingénierie représentés par le Syndicat des employés-es de RDS – CSN (ci-après les « **Employés de RDS- CSN** »);

ATTENDU QUE les employés du Services d'ingénierie représentés par le Syndicat, les Employés chaînes spécialisées SCFP et les Employés de RDS-CSN font tous parties de la même équipe et ont signé une lettre d'entente prévoyant le partage (ci-après la « **Lettre d'entente sur le partage de tâches** »);

ATTENDU QUE par la présente, les parties désirent établir les conditions de travail des employés des services d'ingénierie qui effectuent du partage de tâches avec les Employés chaînes spécialisées SCFP et les Employés de RDS-CSN suite à la Lettre d'entente sur le partage de tâches;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. La présente entente est conditionnelle et accessoire à la Lettre d'entente sur le partage de tâches signée par le Syndicat le 10 mars 2023. Dans l'éventualité où le Syndicat se prévalait de son droit de suspendre l'application de la Lettre d'entente sur le partage de

tâches, la présente entente deviendrait nulle de nullité absolue;

Horaire

3. Au besoin, en fonction des besoins d'affaires et de l'expérience et compétence des personnes salariées concernées, les horaires seront sur une base rotative. Les employés devront couvrir des horaires de soir et de fin de semaine;

Congé fériés

4. Dans l'éventualité où les conditions de rémunération pour les congés fériés diffèrent entre la convention collective du Syndicat et la convention collective des Employés chaînes spécialisées SCFP ou les Employés de RDS-CSN, les conditions les plus avantageuses s'appliqueront lorsque les employés représentés par le Syndicat devront travailler lors d'un congé férié.

Prime

5. Dans l'éventualité où la convention collective des Employés chaînes spécialisées SCFP ou la convention collective de RDS-CSN donne droit à des primes pour certains horaires de travail, les employés membre du Syndicat y auront également droit lorsqu'ils travailleront sur un horaire donnant droit à ces primes.

Vacances

6. Le droit aux vacances sera octroyé par les convention collectives applicables à chacun des employés de l'équipe des services de l'ingénierie.
7. Tous les autres termes et conditions des conventions collectives qui ne sont pas autrement mentionnées dans la présente entente continueront de s'appliquer telles quelles.

Signé à Montréal, ce 10^e jour de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe



Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)



Jean-François Mathieu, président



Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation

Marie-Eve Cypihot



David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

Lettre d'entente n° 7 – Partage de tâches

Entre

Bell Media Inc.

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)
(ci-après, le « Syndicat »)

PRÉAMBULE :

CONSIDÉRANT QUE la convention collective est échue depuis le 31 août 2021 et la négociation en cours en vue de son renouvellement;

CONSIDÉRANT QUE les employés couverts par la convention collective sont ceux détenant les postes à l'annexe 1 de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE Bell Media, dont l'Employeur constitue une division, opère plusieurs autres stations de télévisions, radio, web/numérique dont les employés ne sont pas couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat;

CONSIDÉRANT QUE l'on retrouve sous différentes conventions collectives des postes avec des tâches similaires à celles de la convention collective et que tous travaillent sous le même toit;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente du 2 octobre 2020 amendée le 8 octobre 2020 signée entre les parties qui stipule à l'article 13: « Les conditions prévues aux clauses 3 à 5 de la présente entente pourront faire l'objet de négociations en vue de leur modification, le cas échéant, lors de la négociation de la prochaine convention collective »;

CONSIDÉRANT QUE les parties sont d'accord pour discuter d'une nouvelle lettre d'entente de partage de tâches afin de répondre aux besoins d'affaires;

CONSIDÉRANT QUE L'Employeur souhaite capitaliser sur ses employés pour améliorer l'efficacité et la flexibilité au sein de ses activités;

CONSIDÉRANT QUE l'industrie télévisuelle et de la radiodiffusion est en changement constant et que les besoins d'affaires doivent être revus afin de rester compétitif sur le marché;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

Il est entendu que les postes suivants pourront faire un partage de tâches : Préposé au sous-titrage, Monteur-programme (futur poste), Chargé de projet diffusion, Développeur web et

Édimestre. Tout autre poste peut également être couvert par la présente lettre sur entente entre les parties.

- 2- L'article 1 est applicable si une entente est intervenue entre l'Employeur et le ou les syndicats représentant les employés desdites unités d'accréditations;
- 3- Il est entendu que les salariés syndiqués peuvent être appelé à effectuer des tâches non-couvertes par le certificat d'accréditation;
- 4- Il est entendu qu'exceptionnellement des salariés non-syndiqués peuvent être appelé à effectuer des tâches couvertes par le certificat d'accréditation;
- 5- L'Employeur convient que le fait que des personnes hors de l'accréditation effectuent des tâches de l'accréditation tel que décrit à la présente entente ne peut entraîner directement:
 - La mise à pied d'un salarié régulier;
 - Le non rappel au travail d'un salarié régulier;
 - Le changement de statut d'un salarié régulier à temps complet à celui de salarié régulier à temps partiel;
 - La non-création d'un poste de salarié régulier.
- 6- Il est entendu que par le fait que les Employés Syndiqués peuvent effectuer 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;

Cependant, l'Employeur conserve tous ses autres droits de gestion pour gérer ses besoins opérationnels tels que décrits dans la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 10^e jour du mois de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe

D

Marie-Eve Cypihot

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)



Jean-François Mathieu, président



Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation



David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

Lettre d'entente n° 8 – Spécialiste Médias sociaux

BELL MÉDIA INC.

(ci-après, l' « Employeur »)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)

(ci-après, le « Syndicat »)

Objet : Nouveau poste de Spécialiste Médias sociaux

PRÉAMBULE :

CONSIDÉRANT QUE la convention collective est échue depuis le 31 août 2021;

CONSIDÉRANT QUE les postes couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat sont ceux décrits à l'annexe 1 de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE les parties sont d'accord pour créer le poste de Spécialiste Médias sociaux dans la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE Bell Media, dont l'Employeur constitue une division, opère plusieurs autres stations de télévisions, radio, web/numérique dont les employés ne sont pas couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat;

CONSIDÉRANT QUE l'industrie télévisuelle et de la radiodiffusion est en changement constant et que les besoins d'affaires doivent être revus afin de rester compétitif sur le marché;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Le poste de Spécialiste Médias sociaux est intégré à l'annexe 1 de la convention collective;
3. Le poste de Spécialiste Médias sociaux est intégré sous le groupe salarial B de la convention collective;
4. Toutes les autres conditions prévues à la convention collective s'appliquent au poste de Spécialiste Médias sociaux;
5. Il est entendu que ce poste sera appelé à travailler sur une synergie multimarque;

6. Il est entendu que la personne salariée détenant ce poste peut être appelée à effectuer des tâches non-couvertes par le certificat d'accréditation pour les différentes stations de télédiffusion – radio et numérique incluses dans le cadre de ses fonctions pour diverses plateformes médias;
7. Il est entendu que le fait que la personne salariée syndiquée effectue 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;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, à Montréal, ce 10^e jour du mois de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)



Jean-François Mathieu, président

Marie-Eve Cyprihot



Stéphane Vallières
Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation

David Mercier

David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

Lettre d'entente n° 9 – Monteur-programme

ENTRE

BELL MÉDIA INC.

(ci-après, l' « Employeur »)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)

(ci-après, le « Syndicat »)

Objet : Nouveau poste de Monteur-programme

PRÉAMBULE :

CONSIDÉRANT QUE la convention collective est échue depuis le 31 août 2021;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont discuté de la création du titre d'emploi du poste de Monteur-Programme et des besoins spécifiques lors des discussions pour le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE les postes couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat sont ceux décrits à l'annexe 1 de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE les parties sont d'accord pour ajouter le poste de Monteur-Programme dans la convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Le poste de Monteur-Programme est intégré à l'annexe 1 de la convention collective;
3. Le poste de Monteur-Programme est intégré sous le groupe salarial C de la convention collective;
4. Toutes les autres conditions prévues à la convention collective s'appliquent au poste de Monteur-Programme;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, à Montréal, ce 10^e jour du mois de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe



Marie-Eve Cypihot

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)



Jean-François Mathieu, président



Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation



David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)

Lettre d'entente n° 10 - Transition vers la nouvelle période de référence relative aux vacances

ENTRE

Bell Média Inc.

(ci-après, l' « Employeur »)

Et

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE MUSIQUEPLUS (CSQ)

(ci-après, le « Syndicat »)

Objet : Transition vers la nouvelle période de référence relative aux vacances

Préambule :

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur et le Syndicat (ci-après, les « Parties ») ont convenu d'arrimer la période de vacances aux pratiques actuelles de l'Employeur et de modifier l'article 9-7.00 de la façon suivante dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la Convention Collective :

9-7.02

La période de prise de vacances est du 1^{er} janvier au 30 avril de l'année suivante.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié peut prendre les vacances annuelles auxquelles il a droit en fonction de ses années de service reconnu atteint dans l'année civile de référence sans avoir, toutefois, à les acquérir préalablement au cours de l'année précédente.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Modalités de transition :

- Les salariés qui avant la signature de la convention collective étaient sous l'ancien régime de vacances conservent leurs vacances acquises en fonction de leur ancienneté.
- La banque de vacances du 1^{er} mai 2022 au 30 avril 2023 s'applique sans modification au processus de la précédente convention collective.

- Le 1^{er} mai 2023, une nouvelle banque de vacances sera accordée aux salariés. Cette banque de vacances sera établie au prorata pour 8 mois et sera effective pour la période du 1^{er} mai 2023 au 31 décembre 2023.
 - i. Le prorata sera déterminé selon le calcul suivant :
 1. Droit au nombre de jours de vacances conformément à la clause 9-7.01 divisé par 12 et multiplié par 8.
 - ii. Les salariés auront jusqu'au 30 avril 2024 pour planifier ces journées.
- À compter du 1^{er} janvier 2024, la clause 9-7.02 de la Convention Collective s'appliquera dans son intégralité, le tout conformément à l'article 9-7.00 de la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, à Montréal, ce 10^e jour du mois de mars 2023.

Noovo une division de Bell Media Inc.

Gabriel Trempe



Marie-Eve Cypikot

Syndicat des employées et employés de Musique Plus (CSQ)



Jean-François Mathieu, président



Stéphane Vallières, membre du Comité de négociation



David Mercier, porte-parole,
Centrale des Syndicats de Québec (CSQ)