

## ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE

LA GUILDE CANADIENNE DES MÉDIAS

ET

**GROUPE MÉDIA TFO (OFFICE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS  
ÉDUCATIVES DE LANGUE FRANÇAISE DE L'ONTARIO)**

Les parties aux présentes s'entendent sur les points suivants :

- i) que les termes de la présente entente constituent un règlement final et complet de tous les éléments qui ont été négociés pour le renouvellement de la convention collective; et
- ii) que la présente entente consiste à modifier ou ajouter à la précédente convention collective les nouveaux amendements et changements qui sont énumérés ci-dessous; et
- iii) que les amendements et changements ci-dessous doivent prendre effet lors de la ratification de l'entente de principe à moins qu'il y soit fait mention à l'effet contraire dans l'entente de principe; et
- iv) de recommander l'acceptation de cette entente de principe aux autorités respectives des parties aux présentes.

**Nom :** Les parties reconnaissent que le nom « Groupe Média TFO » représente l'Office des télécommunications de langue française de l'Ontario et que ce nom figurera dans toute la convention collective et viendra remplacer « l'Office ».

**Fautes d'orthographe :** Les parties reconnaissent que les fautes d'orthographe restantes dans la convention collective seront corrigées (notamment dans l'article 12.5, dans l'article 23.2 b) et dans l'article 27).

**Augmentation générale des salaires :** Les salaires de tous les employés permanents et contractuels de l'unité de négociation seront augmentés selon le pourcentage mentionné et aux dates indiquées ci-dessous :

- 28 octobre 2015 : +1,25%
- 28 octobre 2016 : +1,25%
- 28 octobre 2017 : +1,25%
- 28 octobre 2018 : +1,25%

**Durée de la convention :** Les parties s'entendent pour que la convention soit négociée et signée pour une durée de quatre (4) années, soit entre le 28 octobre 2015 et le 27 octobre 2019.

**Formulaires :**

- Suppression du Formulaire n°1 : Demande de congé de maternité / congé parental
- Formulaire n°2 (devient le Formulaire n°1) : Modèle : Certificat médical requis par Groupe Média TFO

**Lettres d'entente :**

- LE n°3 annulée et remplacée par LE n°3 : Comité mixte
- LE n°4 annulée et remplacée par LE n°4 : Frais de transport et de déplacements
- LE n°5 révisée : Travail pendant des jours de congés inscrits à l'horaire

**ANNEXE A - Catégories d'emploi**Révision de toutes les descriptions de poste :

- Réalisateur associé, Groupe A (annule et remplace le Producteur-réalisateur associé, groupe A)
- Coordonnateur à la livraison de contenu, Groupe B (annule et remplace le Producteur-réalisateur associé livraison, Groupe A)
- Gestionnaire de communautés, Groupe G (annule et remplace le Producteur-réalisateur associé médias interactifs, Groupe A)
- Réalisateur I, Groupe B (annule et remplace le Producteur-réalisateur I, Groupe B)
- Reporter #ONFR, Groupe B (annule et remplace le Reporter, Groupe B)
- Réalisateur promo, Groupe B
- Réalisateur plateformes numériques, Groupe B (annule et remplace le Producteur-réalisateur médias interactifs, Groupe B)
- Réalisateur II, Groupe C (annule et remplace le Producteur-réalisateur II, Groupe C)
- Premier rédacteur, Groupe C
- Animateur, Groupe D (annule et remplace l'Animateur-producteur, Groupe D)
- Agent aux pré-achats et acquisitions, Groupe E
- Agent aux pré-achats et acquisitions II, Groupe F

Création de la description de poste suivante :

- Scénariste, Groupe B.

## **Article 6 – Employés permanents**

Nettoyage du texte de la convention collective. Modification apportée telle quelle :

6.1 Tous les employés couverts par la présente convention collective doivent être considérés comme des employés permanents de Groupe Média TFO, sauf comme il est stipulé aux présentes :

- Employés temporaires à temps plein – Article 7.9
- Employés temporaires à temps partiel – Articles 7.9 et 7.10
- Contrats de services – Article 7.11
- Étudiants stagiaires – Article 8

## **Article 7 – Employés temporaires**

Réorganisation du libellé de l'article 7 au complet (intégration de la LE n°3) et modifications apportées pour le rendre plus compréhensible. Changement de la prime pour les avantages sociaux pour les employés contractuels.

7.1 Groupe Média TFO déploie des efforts pour trouver du financement supplémentaire à long terme pour les projets spéciaux, le développement ou les stages professionnels, ou comme supplément à l'effectif de base.

7.2 Il y a trois types de postes selon la nature des affectations de travail dans le cadre des activités régulières de Groupe Média TFO :

### **Employés permanents, conformément à l'article 6 :**

- S'acquies des travaux réguliers qui constituent les activités normales de Groupe Média TFO.

### **Employés à un poste temporaire**

- Les postes temporaires servent à combler des absences prolongées (congés de maladie, congés de maternité, vacances annuelles, etc.). Les postes temporaires ne remplaceront ni ne supplanteront des postes permanents.

### **Employés à un poste projets**

- Les postes-projets servent à accomplir des tâches bien définies ou à répondre à des besoins opérationnels pendant une période déterminée. Les postes projets peuvent être utilisés pour apporter des compétences spécialisées, travailler sur un projet de développement de contenu, augmenter l'effectif pour répondre aux besoins opérationnels pendant une période déterminée.

7.3 Un employé qui occupe un poste temporaire ou un poste projet est rémunéré conformément aux échelles salariales.

7.4 Le fait pour un employé d'avoir occupé un poste temporaire ne lui donne pas droit à un poste permanent.

7.5 Le fait pour un employé d'avoir occupé un poste-projet ne lui donne pas droit à un poste permanent, sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessous.

Dans le cas de la prolongation d'une initiative ou projet « nouveaux » pendant plus de deux ans, le poste est converti en poste permanent et l'employé contractuel peut, s'il le souhaite, choisir de rester au poste ainsi converti.

Le temps que l'employé passe à ce poste est compté aux fins de la période de probation, conformément à l'article 11.4. Si un employé contractuel accepte un poste de base dans une classification qu'il n'a pas occupé auparavant, sa période de probation sera de six (6) mois, ou celle prévue au paragraphe 11.4 si la durée du service continu de l'employé est inférieure à douze (12) mois.

Cette conversion n'est pas obligatoire pour les projets financés par une partie externe, s'il y a une obligation quant aux termes et conditions du contrat.

Quand un employé devient un employé permanent, son ancienneté correspond à la durée de son service continu à Groupe Média TFO (d'après la définition des Normes d'emploi de l'Ontario (ESA) qui veut qu'il n'y ait pas d'interruption de service de plus de treize (13) semaines).

7.6 Quand l'emploi d'un employé temporaire engagé pendant plus de trois (3) mois prend fin avant la date d'expiration pour une autre raison qu'un motif valable, l'employé reçoit un préavis de deux (2) semaines, ou une indemnité compensatoire de deux (2) semaines, ou sa rémunération jusqu'à la fin du contrat, selon le montant le moindre.

7.7 (a) Groupe Média TFO informe un employé temporaire de la situation de son contrat deux semaines avant que celui-ci ne prenne fin.  
(b) Pour les contrats de plus de douze (12) mois, quatre (4) semaines avant la date d'échéance du contrat, le gestionnaire et l'employé temporaire discuteront de la situation du contrat.

7.8 Les employés temporaires à temps plein et les employés temporaires à temps partiel sont assujettis à toutes les dispositions de la présente convention collective, sauf indications contraires ci-dessous ou dans la présente convention collective.

7.9 (a) L'article 29 sur les avantages sociaux des employés ne s'applique pas aux employés temporaires. Toutefois, un nombre raisonnable de jours de maladie ou un congé de deuil ne sera pas refusé aux employés temporaires qui comptent trois (3) mois d'emploi continu, sans interruption de travail de plus de dix (10) jours ouvrables.  
(b) Les employés temporaires qui comptent un service continu de six (6) mois ou plus ou qui sont engagés pour une période de plus de six (6) mois ont droit aux avantages sociaux décrits dans le tableau ci-dessous :

	Prime versée en lieu et place de l'assurance collective	Vacances	Régime de retraite
Employés temporaires à temps plein qui comptent un service continu de plus de 6 mois ou qui sont engagés pour une période de plus de 6 mois	69,23\$ par période complète de paie, soit 1 800 \$ par an	Prime de vacances de 6% des gains brut par période de paie	Option de participer au régime de retraite à cotisations déterminées de Groupe Média TFO, auquel l'entreprise participe à hauteur de trois pour cent (3%) du salaire annuel de l'employé (au prorata), si ce dernier choisit de participer.
Employés temporaires à temps plein qui comptent un service continu de plus de 12 mois ou qui sont engagés pour une période de plus de 12 mois	69,23 \$ par période complète de paie, soit 1 800 \$ par an	3 semaines de vacances par an, au prorata du temps travaillé durant l'année	
Employés temporaires à temps partiel qui comptent un service continu de plus de 6 mois ou qui sont engagés pour une période de plus de 6 mois, et qui travaillent plus de 21h par semaine	34,62 \$ par période complète de paie, soit 900 \$ par an	Prime de vacances de 6% des gains bruts par période de paie	

- (c) Les dispositions de l'article 23 sur les jours fériés s'appliquent. Toutefois, les employés temporaires sont admissibles à un (1) jour mobile après chaque période de quatre (4) mois d'emploi continu, sans interruption de travail de plus de dix (10) jours ouvrables.

- 7.10 (a) Les employés temporaires à temps partiel qui travaillent un minimum de 21 heures, mais moins de 35 heures, et qui sont engagés pour une période de six (6) mois ou plus, sont assujettis à toutes les dispositions de la convention collective, sauf dans les cas indiqués ci-dessous :

Article 10 – Ancienneté

Article 24 – Fonction de juré

Article 26 – Congé de deuil

Article 28 – Congé de maternité/congé parental

Article 29 – Avantages sociaux

Article 22 – Vacances annuelles – ne s’applique pas (Cf. tableau des avantages sociaux ci-dessus). Les jours fériés sont établis suivant les exigences réglementaires.

- (b) Les employés temporaires à temps partiel qui travaillent moins de 21 heures par semaine n’ont droit qu’aux jours fériés et aux vacances annuelles payés.
- (c) Groupe Média TFO ne refusera pas de demande raisonnable de congé pour cause de maladie.

7.11 Contrats de services : les parties conviennent que Groupe Média TFO a le droit de continuer à engager des fournisseurs indépendants dans le cadre de projets d’une durée déterminée. Les fournisseurs indépendants sont considérés comme des fournisseurs indépendants, selon la définition légale, et ne paient pas de cotisations syndicales. Les fournisseurs indépendants ne doivent ni remplacer ni supplanter des employés permanents à temps plein.

#### **Article 11.4 – Période de probation**

Modification de l’article 11.4 a) de la façon suivante :

##### **11.4 Période de probation**

- a) La période de probation dure six (6) mois. Elle est considérée comme du temps travaillé. Groupe Média TFO a le droit de prolonger la période de probation pendant une période de six (6) mois et elle fournit les raisons pour le prolongement par écrit à l’employé avant la fin de la période initiale de probation.

#### **Article 15 – Avancement temporaire**

Ajout de la phrase suivante à l’article 15.1 :

Il est entendu qu’un avancement temporaire ne sera pas utilisé pour éviter de combler un poste permanent.

## **Article 16 – Heures de travail et heures supplémentaires**

Réorganisation de l'article 16 (Intégration de la LE n°4) et modifications apportées pour le rendre plus compréhensible :

**16.1** Les employés peuvent travailler selon deux types d'horaire différents :

- 1) Employés inscrits à l'horaire – qui ont des heures de travail normales,
- 2) Employés à régime libre – qui n'ont pas d'heures de travail fixes.

La direction détermine le type d'horaire, selon la nature du travail et le degré de souplesse requis.

### **16.2 Employés inscrits à l'horaire :**

16.2.1 Les employés inscrits à l'horaire fixent eux-mêmes leurs heures de travail pour mener à bien leurs tâches, conformément aux exigences en matière de contrôle des coûts et aux normes de qualité.

16.2.2 Les employés inscrits à l'horaire travaillent trente-cinq (35) heures par semaine. Il n'y a pas de poste fractionné.

Une semaine de travail (cycle de 7 jours) compte deux (2) jours de congé consécutifs, appelés « jours de congé inscrits à l'horaire ». Les deux (2) jours de congé peuvent ne pas tomber la même semaine de travail. Groupe Média TFO continuera de faire son possible pour que ces jours de congé tombent pendant les fins de semaine aussi souvent qu'il est raisonnablement possible. Toutefois, il est convenu que, lors de certains projets particuliers, la continuité du programme ou des objectifs connexes peut exiger que certains employés travaillent régulièrement pendant les fins de semaine. Quand un employé doit travailler pendant un jour de congé, on fait l'impossible pour le prévenir dans les plus brefs délais.

### **16.3 Heures supplémentaires pour les employés inscrits à l'horaire**

16.3.1 Les employés inscrits à l'horaire reçoivent des crédits pour les heures travaillées en sus de soixante-dix (70) heures, jusqu'à concurrence de quatre-vingt (80) heures, au cours d'une période de deux (2) semaines (formule d'étalement). Ces heures supplémentaires sont indemnisées heure pour heure sous forme de congé.

16.3.2 Lorsqu'un employé travaille plus de quatre-vingt (80) heures au cours d'un cycle de deux (2) semaines, la majoration pour heures supplémentaires sera d'une fois et demie (1,5x) son salaire de base ou consistera en un congé compensatoire équivalent à une fois et demi (1,5x) le salaire de base pour les heures qu'il a travaillées en plus des quatre-vingt (80) heures.

- 16.3.3 L'employé doit obtenir préalablement une autorisation de son supérieur hiérarchique immédiat pour effectuer tout travail qui dépasse les 70 heures sur deux semaines. L'employé communiquera à son supérieur hiérarchique, dès la première semaine de travail, au sujet de sa charge de travail pour que le supérieur hiérarchique ait la visibilité nécessaire pour prendre une décision éclairée sur le travail à accomplir, les ressources à y consacrer et l'autorisation d'heures supplémentaires, le cas échéant. Le supérieur hiérarchique prendra en considération le désir de l'employé d'accumuler ces heures ou de les reprendre à l'intérieur de la période d'étalement.
- 16.3.4 Il est entendu qu'il existe des exigences commerciales et opérationnelles pouvant nécessiter que les employés fassent des heures supplémentaires. Nonobstant ces exigences, Groupe Média TFO n'obligera pas les employés à accomplir un nombre excessif d'heures supplémentaires.
- 16.3.5 Toute question relative aux heures ou à la répartition des tâches doit faire l'objet d'une discussion entre l'employé et son supérieur hiérarchique immédiat ou son représentant dans le but d'élaborer une solution satisfaisante. Si, après la réunion, l'employé n'est pas satisfait, le problème ou la plainte est soumis au comité mixte qui l'étudiera plus en profondeur. Les parties doivent faire leur possible pour résoudre la question.
- 16.3.6 Les parties s'entendent qu'une période de repos d'au moins douze (12) heures entre la fin d'un quart de travail et le début du prochain quart est importante pour la santé et la conciliation du travail et de la vie personnelle des employés. Si les besoins opérationnels ne permettent pas à l'employé de retarder le début de son prochain quart de travail afin d'éviter l'empiètement sur le repos quotidien, et sous autorisation écrite préalable du supérieur hiérarchique immédiat, les heures travaillées par l'employé pendant la période de repos seront compensées au taux d'une fois et demie (1,5 x) le taux de salaire de base.

#### **16.4 Accumulation des congés compensatoires pour les employés inscrits à l'horaire**

- 16.4.1 Lors de l'inscription à l'horaire du congé compensatoire, il sera tenu compte de la demande de l'employé et des exigences opérationnelles. Toutefois, les parties reconnaissent que l'objet du présent article est de permettre aux membres de l'unité de négociation de prendre un congé compensatoire au lieu d'être rémunérés. Tous les efforts seront faits pour que l'employé puisse prendre le congé compensatoire au moment qui lui convient le mieux et pour l'inscrire à l'horaire.
- 16.4.2 Il est entendu que les congés annuels passent avant le congé compensatoire d'un employé.



16.4.3 Tout congé rémunéré, dont congé de maladie, jour férié, congé annuel et congé compensatoire, doit être crédité dans le cadre de la formule d'étalement comme du temps travaillé jusqu'à concurrence de sept (7) heures par jour.

16.4.4 Un employé inscrit à l'horaire peut accumuler à sa discrétion des jours de congé compensatoire et les prendre au lieu de se faire rémunérer les heures travaillées au-delà de 80 heures sur deux semaines ; les heures équivalentes doivent être inscrites sur sa fiche de présence. Ces jours de congé sont qualifiés de jours de congé compensatoire.

- a) Un employé peut accumuler des jours de congé compensatoire, jusqu'à concurrence de cent vingt (120) heures, entre le 1<sup>er</sup> juin et 31 mai de chaque année. L'employé et son superviseur s'entendent sur le moment où les jours de congé compensatoire seront pris.
- b) Un employé ne peut cumuler que l'équivalent de demi-journées ou de journées complètes de congé, d'après les heures de travail admissibles accumulées. Toute heure au-delà de ce maximum est rémunérée au tarif approprié.
- c) Tous les jours de congé compensatoire accumulés jusqu'à la dernière période de paie du mois de mai sont rémunérés en espèces avant le 3 juillet, à l'exception de ce qui suit :
  - i. les jours de congé compensatoire accumulés peuvent être pris comme des jours de congé jusqu'à la dernière période de paie du mois d'août, sous réserve d'être inscrits à l'horaire et approuvés avant la date à laquelle la fiche de présence doit être remise pour la dernière période de paie du mois de mai ;
  - ii. les jours de congé compensatoire inscrits sur une fiche de présence qui est soumise après la date à laquelle la fiche de présence de la dernière période de paie du mois de mai doit être remise sont reportés à la prochaine période.
  - iii. si l'employé cesse de travailler pour quelque raison que ce soit, les jours de congé compensatoire accumulés lui sont intégralement payés.

16.4.5 Si tous les jours de congé compensatoire ne sont pas pris dans le courant d'une année (c.-à-d. avant la date à laquelle la fiche de présence de la dernière période de paie du mois de mai doit être remise), ils sont rémunérés au tarif qui s'appliquait au moment où ils ont été obtenus.

D'un commun accord, les jours de congé peuvent s'ajouter au congé annuel d'un employé. Il est entendu que les congés annuels ont entière priorité sur les jours de congé compensatoire d'un employé.

## **16.5 Employés à régime libre :**

16.5.1 Les employés à régime libre n'ont pas droit à des heures supplémentaires. Bien qu'aucun horaire fixe ne soit établi pour les employés à régime libre, la norme applicable est une semaine de travail normale de trente-cinq (35) heures de travail. Il est également entendu que les employés à régime libre n'ont pas le droit de réclamer d'heures supplémentaires pour le travail effectué pendant un jour de congé ou un jour férié.

16.5.2 Les employés à régime libre ont la possibilité de discuter de leur charge de travail et des dispositions prises à cet égard avec leur superviseur. La charge de travail est administrée conformément à ce qui suit :

a) Groupe Média TFO procèdera à une évaluation annuelle de la charge de travail avec chaque employé au minimum une fois par an. Cette évaluation portera sur la nature des fonctions de l'employé, l'organisation du personnel et des installations, les objectifs du programme, les exigences en matière d'horaire, le nombre de jours de repos qui doivent probablement être travaillés et les habitudes de travail prévues de l'employé.

b) Quand un employé estime que sa charge de travail pose constamment un problème qui exige, selon lui la prise de mesures pour le rectifier, il demande une évaluation. L'employé et son supérieur hiérarchique immédiat ou son représentant se rencontreront pour discuter de la charge de travail et trouver une solution satisfaisante. Cette solution peut comprendre :

- i) une nouvelle organisation du personnel et des ressources ;
- ii) une modification des fonctions ;
- iii) d'autres solutions acceptables.

c) Si, après la réunion, l'employé n'est toujours pas satisfait, le problème ou la plainte est soumis au comité mixte qui l'étudiera plus en profondeur.

16.5.3 Les articles suivants ne s'appliquent pas aux employés à régime libre :

Article 16.2 – Employés inscrits à l'horaire

Article 16.3 - Heures supplémentaires pour les employés inscrits à l'horaire

Articles 16.3.7 – Période de repos

Article 16.4 – Accumulation des congés compensatoires pour les employés inscrits à l'horaire

**16.6** Aucune fiche de présence ne sera modifiée sans prévenir auparavant l'employé concerné quand une telle modification entraîne une réduction de la demande de rémunération. L'employé doit soumettre ces fiches de présence de la façon dont l'exige la direction.

## **Article 23 – Jours fériés**

Nettoyage du texte de la convention collective. Modification apportée au point 23.2 d) :

- d) Si le jour férié tombe un jour de travail inscrit à l'horaire et si l'employé est tenu de se présenter au travail, l'employé reçoit deux fois et demie (2 ½) son taux de salaire quotidien.

## **Article 26 – Congé de deuil et congés spéciaux**

Modification de l'article 26, pour encadrer le congé de deuil, de la façon suivante :

26.1 Dans le cas du décès d'un membre de la famille immédiate, Groupe Média TFO autorise, à sa discrétion, un employé permanent à s'absenter sans perte de salaire jusqu'à concurrence de six (6) jours, notamment pour se rendre aux funérailles. Un acte de décès (publication web, certificat du médecin etc.) devra être acheminé au service des ressources humaines, sans quoi Groupe Média TFO se réserve de droit de refuser le congé. La famille immédiate comprend le conjoint, les enfants, les parents (y compris les beaux-parents), les frères et sœurs (y compris les beaux-frères et belles-sœurs), les oncles, les tantes et les grands-parents.

26.2 Si le congé de deuil coïncide avec la période de vacances prévue de l'employé permanent et que l'employé doit notamment se rendre aux funérailles pendant ses vacances, Groupe Média TFO autorise à l'employé, à sa discrétion, un crédit de vacances jusqu'à concurrence de six (6) jours. Un acte de décès (publication web, certificat du médecin etc.) devra être acheminé au service des ressources humaines, sans quoi Groupe Média TFO se réserve le droit de refuser le crédit de vacances.

26.3 Un congé de deuil est accordé, à la discrétion de Groupe Média TFO, aux employés contractuels après trois (3) mois d'emploi continu, sans interruption de plus de dix (10) jours de travail, notamment pour se rendre aux funérailles d'un membre de la famille immédiate. Un acte de décès (publication web, certificat du médecin etc.) devra être acheminé au service des ressources humaines, sans quoi Groupe Média TFO se réserve le droit de refuser le congé.

26.4 Groupe Média TFO peut accorder un congé spécial avec ou sans solde à un employé pour d'autres raisons que celles énoncées au paragraphe 24.1. Un congé spécial vise à aider un employé à faire face à une situation urgente et imprévue qui affecte l'employé et sa famille immédiate.

## **Article 28 – Congé de maternité, congé parental et congé de coparentalité**

Modification de l'article 28 au complet, pour le rendre plus inclusif et pour prévoir deux semaines payées à 95% pour les employées contractuelles qui ont plus d'une année d'ancienneté et qui partent en congé de maternité.

### **28.1 Congé de maternité et congé parental pour la mère**

Un congé de maternité et un congé parental sont accordés à une employée enceinte sur demande écrite. La période totale maximale de congé avant et après l'accouchement est de cinquante-deux (52) semaines, soit dix-sept (17) semaines de congé de maternité et trente-cinq (35) semaines de congé parental. Pour être réintégrée au poste qu'elle occupait avant son départ en congé ou à un poste de niveau comparable sans perte de traitement, l'employée doit faire savoir à Groupe Média TFO au moins trois (3) semaines à l'avance qu'elle a l'intention de reprendre ses fonctions. Groupe Média TFO peut prolonger le congé à sa discrétion, mais il s'arrête alors de payer les avantages sociaux et l'accumulation des crédits de vacances est interrompue. En revanche, les employées permanentes peuvent continuer à participer au régime d'avantages sociaux à leurs frais.

De tels congés sont accordés en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario*.

### **28.2 Employée permanente**

Une employée permanente, qui a travaillé à Groupe Média TFO pendant au moins un (1) an avant le début de son congé de maternité et qui s'engage à revenir au travail à la fin de son congé de maternité aura droit :

- a) de recevoir pendant les deux (2) premières semaines quatre-vingt-quinze (95 %) pour cent de son salaire hebdomadaire ;
- b) de recevoir pendant les quinze (15) semaines suivantes un paiement égal à la différence entre le paiement indiqué au point a) et le montant des prestations de l'assurance-emploi, si elle y a droit (« prestations supplémentaires de chômage ou PSC ») ;
- c) de bénéficier des régimes d'avantages sociaux auxquels elle participe pendant tout son congé de maternité et son congé parental. Si l'employée permanente ne retourne pas au travail pendant une période d'au moins quatre (4) mois, elle rembourse tous les paiements que Groupe Média TFO a effectués, conformément à l'article 29 (Avantages sociaux des employés) c), d), e), f), g) et h), aux alinéas 28.2 a) et b) et au présent article, et Groupe Média TFO peut défalquer des montants qu'il doit à l'employée les sommes que celle-ci doit rembourser, en vertu du présent article ;

- d) les crédits de vacances continuent de s'accumuler pendant le congé de maternité et le congé parental de l'employée ;
- e) pendant toute la durée du congé, le total des prestations de l'assurance-emploi, des prestations de chômage complémentaires et de tous les autres gains ne doit jamais être supérieur à quatre-vingt-quinze (95 %) pour cent du taux de classification d'une employée permanente, selon les barèmes salariaux en vigueur ;
- f) un congé parental n'est pas rémunéré et doit immédiatement suivre le congé de maternité de dix-sept (17) semaines, sauf si l'enfant n'a pas encore été confié aux soins et à la garde de l'employé pour la première fois ;
- g) une employée qui adopte un enfant a des droits et obligations identiques à ceux énoncés au paragraphe 28.2, sauf que le congé de cinquante-deux (52) semaines maximum doit commencer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après que l'enfant a été confié aux soins et à la garde de l'employée ;
- h) les demandes de congé de maternité et de congé parental doivent être soumises selon les formulaires de Groupe Média TFO en vigueur.

### **28.3 Employée temporaire**

- a) Une employée temporaire, qui a travaillé à Groupe Média TFO pendant au moins un (1) an avant le début de son congé de maternité, aura droit à une compensation équivalente à quatre-vingt-quinze (95 %) pour cent de son salaire hebdomadaire pendant les deux premières semaines de son congé maternité.
- b) Sur présentation d'un préavis d'au moins trois (3) semaines avant le retour prévu au travail, l'employée temporaire est réintégrée sans perte de traitement au poste qu'elle occupait avant son départ en congé, à condition que la durée du congé n'excède pas la durée du contrat existant.

### **28.4 Congé de coparentalité**

- a) Sur demande, un employé permanent qui devient parent mais ne donne pas naissance à l'enfant et qui a travaillé pendant au moins un (1) an a droit à la naissance ou à l'adoption de l'enfant à un congé rémunéré de dix (10) jours civils.
- b) Un employé, qui compte au moins treize (13) semaines d'emploi, peut faire une demande de congé parental sans solde d'une durée de trente-cinq (35) semaines maximum. Le congé parental doit commencer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant ou après que l'enfant a été confié aux soins et à la garde de l'employé pour la première fois. Ce congé est accordé en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario*.

- c) L'employé doit présenter un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines avant le début du congé et un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines avant le jour prévu du retour au travail. L'employé est réintégré au poste qu'il occupait avant son départ en congé ou à un poste de niveau comparable sans perte de traitement.
- d) Pendant toute la durée du congé parental, un employé permanent continue de bénéficier des régimes d'avantages sociaux auxquels il participe. Si l'employé permanent ne retourne pas au travail pendant une période d'au moins quatre (4) mois, il rembourse tous les paiements que Groupe Média TFO a effectués, conformément à l'article 29 (Avantages sociaux des employés) c), d), e), f), g) et h) et aux alinéas 28.2 a) et b) et au présent article, et Groupe Média TFO peut défalquer des montants qu'il doit à l'employé les sommes que celui-ci doit rembourser, en vertu du présent article ;
- e) Les crédits de vacances continueront de s'accumuler pendant que l'employé est en congé parental.
- f) Les demandes de congé parental doivent être présentées selon les formulaires de Groupe Média TFO en vigueur.

## **Article 42 – Salaires**

### Création d'un Groupe salarial supplémentaire – Groupe G - pour le poste de Gestionnaire de communautés.

- Début : 46 103\$
- Échelle 1 : 48 173\$
- Échelle 2 : 50 100\$
- Échelle 3 : 51 861\$
- Échelle 4 : 53 693 \$
- Échelle 5 : 56 130 \$

Dûment complété à Toronto, Ontario par les parties le 17<sup>e</sup> jour de mai 2016.

**POUR LA DIRECTION :**

**POUR LE SYNDICAT GCM**

---

Marion Bonafos  
Directrice des ressources humaines

---

Karen Wirsig  
Membre du Comité de négociation

---

Christiane Scher  
Vice-présidente et chef de l'exploitation

---

Chantal Villemaire  
Membre du Comité de négociation

---

Laurent Guérin  
Directeur principal contenu web-télé

---

Arianne Hamel  
Membre du Comité de négociation

---

Carole Beaulieu  
Présidente du Conseil d'administration

## FORMULAIRE N°1

### Modèle : Certificat médical requis par Groupe Média TFO

Groupe Média TFO exige la présentation d'un certificat médical à partir du 3<sup>e</sup> jour d'absence de l'employé. Voici ci-dessous un modèle de certificat médical requis que l'employé devra retourner au service des ressources humaines, soit par courriel, soit à l'adresse suivante :

Groupe Média TFO  
Service des ressources humaines  
CP 3005 Succursale F  
Toronto, ON, M4Y 2M5

1. Nom de la patiente ou du patient
2. Date de l'examen
3. Déclaration du médecin attestant qu'après avoir examiné son patient ou sa patiente, il ou elle est totalement incapable de remplir ses fonctions ou n'est capable d'accomplir que des tâches légères (indiquer dans ce cas les fonctions et les contraintes de temps).
4. Nom, adresse et numéro de téléphone du médecin traitant écrits en lettres moulées et sa signature.

(Remarque : Groupe Média TFO traite tous les certificats médicaux nécessaires dans la plus stricte confidentialité.)



**LETTRE D'ENTENTE N° 3**  
**Comité mixte**

Les parties conviennent que Groupe Média TFO portera à l'ordre du jour du comité mixte les changements qui modifient les méthodes de production des membres de l'unité de négociation, y compris dans le processus décisionnel sur le contenu.

Signée ce 17<sup>e</sup> jour de mai 2016.

Pour Groupe Média TFO :

Pour la GCM :

---

Marion Bonafos  
Directrice des ressources humaines

---

Karen Wirsig  
Conseillère GCM

**LETTRE D'ENTENTE N° 4**  
**Frais de transport et de déplacements**

Les parties conviennent que les frais de transport et de déplacements tels qu'énoncés dans l'article 31 restent les mêmes.

Toutefois, au cours de la présente convention collective, les membres de l'unité de négociation recevront les mêmes augmentations négociées par, ou offertes à tout autre groupe d'employés de Groupe Média TFO, le cas échéant.

Signée ce 17<sup>e</sup> jour de mai 2016.

Pour Groupe Média TFO :

Pour la GCM :

---

Marion Bonafos  
Directrice des ressources humaines

---

Karen Wirsig  
Conseillère GCM

## LETTRE D'ENTENTE N° 5

### Travail pendant des jours de congés inscrits à l'horaire

Les parties conviennent que lorsqu'un employé GCM est amené à travailler un jour de congé inscrit à l'horaire afin de participer à un événement spécial, l'employé se verra créditer une journée de congé, peu importe le nombre d'heures travaillé cette journée-là.

Cette journée de congé sera mise en banque selon les dispositions de l'article 16.4.

Les parties conviennent que le temps de trajet pour se rendre à cet événement extérieur est comptabilisé comme du temps de travail.

Signée ce 17<sup>e</sup> jour de mai 2016.

Pour Groupe Média TFO :

Pour la GCM :

---

Marion Bonafos  
Directrice des ressources humaines

---

Karen Wirsig  
Conseillère GCM

## **ANNEXE A – Catégories d'emploi**

### **RÉALISATEUR ASSOCIÉ Groupe salarial A**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du Producteur de franchise ou le Réalisateur II, le réalisateur associé collabore à la préparation et à la réalisation de contenus destinés aux différentes plateformes de Groupe Média TFO. Initiative et créativité s'imposent. L'encadrement et les directives lui sont toujours donnés. Le titulaire doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches clés :**

- Propose des idées de contenus.
- Participe à la préparation, la recherche, la rédaction et la révision du contenu.
- Coordonne la participation des invités, des collaborateurs et d'autres intervenants.
- Prépare la documentation de recherche, les questions, le cas échéant, à l'intention de l'équipe de production. .
- Met à jour les dossiers sur les personnes-ressources.
- Assure la liaison avec d'autres services en ce qui touche les sujets traités.
- Assure un suivi des épisodes en post-production de la franchise.
- Participe, avec les Gestionnaire de communautés, à l'élaboration d'un calendrier éditorial pour les réseaux sociaux.
- Réaliser les compilations de contenus pour les plateformes de distribution.
- S'acquitte d'autres tâches connexes.

#### **Le titulaire peut également être appelé à :**

- diriger des tournages en studio ou à l'extérieur, à des fins de perfectionnement professionnel.
- élaborer les feuilles d'appel.
- choisir la musique, les effets sonores et visuels.
- rédiger des textes pour les plateformes de distribution.
- faire un pré-montage : le timeline de base avec indications pour le monteur.
- préparer les éléments en vue du mixage sonores et visuels.
- paraître et jouer devant et derrière les caméras à des fins de perfectionnement professionnel.
- créer des éléments musicaux à des fins de perfectionnement professionnel.
- Gérer et coordonner les concours de la franchise, en collaboration avec les personnes en charge des plateformes de distribution.

## **COORDONNATEUR À LA LIVRAISON DE CONTENU**

### **Groupe salarial B**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité de la Productrice exécutive, le Coordonnateur à la livraison de contenu reçoit et prépare les acquisitions et préachats pour distribution sur les différentes plateformes de Groupe Média TFO. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directives lui sont donnés, au besoin. Le titulaire doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail de Groupe Média TFO et doit assurer la conformité aux codes de déontologie.

#### **Tâches clés :**

- Visionne les acquisitions et préachats et s'assure qu'ils respectent les normes et les codes de déontologie.
- Doit s'assurer d'avoir accès en tout temps au code de déontologie de l'ACR (association canadienne des radiodiffuseurs), s'assure d'avoir les mises à jour de ces codes et les applique.
- Assure la conformité de la distribution de contenu avec les conditions de licence du CRTC.
- Classifie et attribue les catégories exigées par le CRTC.
- Est responsable d'attribuer les puces de classification des contenus.
- Assure le choix des panneaux de mise en garde à l'auditoire.
- Vérifie la qualité grammaticale des textes et traductions et les révise pour distribution sur les plateformes de Groupe Média TFO.
- Choisit des extraits, des photos et d'autres éléments pour fins de promotion.
- Retire tout matériel non pertinent aux objectifs de programmation de Groupe Média TFO.
- Au besoin, fournit des indications au montage en vue d'effectuer les corrections et changements appropriés.
- Prépare la documentation et assure la livraison des acquisitions et préachats, en conformité avec les exigences de Groupe Média TFO.
- Rédige, corrige, met à jour et/ou traduit les descriptions des contenus à programmer.
- Assure le suivi en fonction des échéanciers de programmation.
- Assure la liaison avec les autres services.
- S'acquitte d'autres tâches connexes.

## **RÉALISATEUR I**

### **Groupe salarial B**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du Producteur de franchise ou du Réalisateur II, le Réalisateur I est responsable de la préparation et de la réalisation en extérieur et/ou en studio de segments ou autres contenus destinés aux différentes plateformes de Groupe Média TFO. La qualité du travail doit satisfaire à la ligne directrice de la franchise. Le travail doit être complété dans les délais prescrits et en fonction des ressources allouées. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directives sont donnés. Le titulaire doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches distinctes :**

- Propose et développe des idées de contenu pertinentes, originales et créatives.
- Propose des manières innovantes de traiter le contenu (à l'extérieur/en studio) de façon à ce que la franchise se distingue.
- Élabore et organise les éléments du contenu, notamment la recherche, la rédaction/révision du scénario ou de textes rédigés par d'autres.

#### **Tâches clés :**

- Prépare les échéanciers du tournage et du montage.
- Dirige les captations/tournages en studio ou à l'extérieur.
- Choisit la musique, les effets sonores et visuels.
- Effectue le pré-montage : le timeline de base avec indications pour le monteur.
- Dirige et valide le montage final et mixage des éléments sonores et visuels.
- Assure, en collaboration avec les Services juridiques, l'affranchissement des droits du matériel utilisé.
- Utilise de façon efficace et optimale les ressources de production.
- Noue et entretient des relations essentielles au rayonnement de la franchise.
- Coordonne les activités de production avec d'autres membres du personnel.

#### **S'acquies des tâches suivantes, sur demande :**

- Assure la liaison avec d'autres services en ce qui concerne les affectations.
- Rédige des textes pour les plateformes de distribution (linéaires et numériques)
- Paraît et joue devant et derrière les caméras.
- Crée des éléments musicaux.
- Exécute des tâches relevant d'une classification inférieure.
- S'acquies d'autres tâches connexes.

## **RÉALISATEUR PROMO**

### **Groupe salarial B**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du Producteur de franchise ou du Directeur du service, le Réalisateur promo est responsable de la préparation et la réalisation de contenus promotionnels pour les marques, produits et services de Groupe Média TFO. Le titulaire s'assure que la promo reflète la nature du contenu à promouvoir sur les différentes plateformes de Groupe Média TFO. La qualité du travail doit répondre aux normes graphiques de l'entreprise. Le travail doit être complété dans les délais prescrits et en fonction des ressources allouées. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directives sont donnés. Le titulaire doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches distinctes :**

- Contribue au développement d'idées créatives et originales pour des concepts promotionnels afin d'appuyer les stratégies de promotion et de marketing.
- S'assure que le style du contenu promotionnel répond aux normes de Groupe Média TFO.
- Visionne les films et autres contenus et en dégage des textes promotionnels.
- Dirige les artistes lors des séances d'enregistrement audio.
- S'assure que les renseignements véhiculés dans la promo sont exacts et vérifiés.
- S'assure que les promos sont répertoriées dans le système de gestion de contenus.

#### **Tâches clés :**

- Prépare les échéanciers du tournage et du montage.
- Dirige les captations/tournages en studio ou à l'extérieur.
- Choisit la musique, les effets sonores et visuels.
- Effectue le pré-montage : le timeline de base avec indications pour le monteur.
- Dirige et valide le montage final et mixage des éléments sonores et visuels.
- Assure, en collaboration avec les Services juridiques, l'affranchissement des droits du matériel utilisé.
- Utilise de façon efficace et optimale les ressources de production.
- Noue et entretient des relations essentielles au rayonnement de la franchise.
- Coordonne les activités de production avec d'autres membres du personnel.

#### **S'acquies des tâches suivantes, sur demande :**

- Assure la liaison avec d'autres services en ce qui concerne les affectations.
- Contribue au développement de contenu promotionnel imprimé et électronique, pour les campagnes promotionnelles qui se font conjointement avec les campagnes en ondes et en ligne, sur toute autre plateforme de Groupe Média TFO.
- Réalise des interprogrammes.
- Exécute des tâches relevant d'une classification inférieure.
- S'acquies d'autres tâches connexes.

## **REPORTER #ONfr Groupe salarial B**

### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du Producteur de franchise, le Reporter #ONfr est affecté à des reportages, à la collecte d'informations, à la rédaction et à la présentation de l'information sur les différentes plateformes de Groupe Média TFO. Le travail doit être complété dans les délais prescrits et en fonction des ressources allouées. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directives sont donnés. Le titulaire doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

### **Tâches distinctes :**

- Assure une veille de l'actualité et d'événements d'affaires publiques.
- Propose des idées et des sujets de contenus pertinents, originaux et créatifs, en fonction de l'actualité.
- Analyse les faits entourant des événements d'intérêt politique à l'échelle provinciale, fédérale et internationale ; en tire des conclusions ou soulève des questions pour lesquelles une analyse plus approfondie s'impose ; en assure le traitement selon la plateforme de distribution visée.
- Présente l'information et les analyses sur les différentes plateformes de Groupe Média TFO.
- Élabore et organise les éléments de contenu, notamment la recherche, la rédaction/révision du scénario, des manchettes et de textes d'enchaînement.

### **Tâches clés :**

- Prépare les échéanciers du tournage et du montage.
- Dirige les captations/tournages en studio ou à l'extérieur.
- Choisit la musique, les effets sonores et visuels.
- Effectue le pré-montage : le timeline de base avec indications pour le monteur.
- Dirige et valide le montage final et mixage des éléments sonores et visuels.
- Assure, en collaboration avec les Services juridiques, l'affranchissement des droits du matériel utilisé.
- Utilise de façon efficace et optimale les ressources de production.
- Noue et entretient des relations essentielles au rayonnement de la franchise.
- Coordonne les activités de production avec d'autres membres du personnel.
- Participe activement à la distribution des contenus sur les médias sociaux.

### **S'acquies des tâches suivantes, sur demande :**

- Assure la liaison avec d'autres services en ce qui concerne les affectations.
- Paraît devant et derrière les caméras.
- Représente Groupe Média TFO auprès de la communauté et de l'industrie.
- Exécute des tâches relevant d'une classification inférieure.
- S'acquies d'autres tâches connexes.



## **SCÉNARISTE**

### **Groupe salarial B**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du Producteur de franchise, le Scénariste est responsable de créer et de rédiger des textes et des scénarios pour des séries, des vidéos, des jeux vidéo pour enfants, des comptines, des textes d'enchaînement, des transitions, des spectacles, et autres contenus multimédias éducatifs. Le scénariste définit et établit le sujet, les actions, les intrigues du scénario et effectue les ajustements nécessaires pour que le scénario puisse être adapté à la plateforme visée. Le Scénariste travaille en étroite collaboration avec l'équipe de réalisation, les animateurs et toute l'équipe affectée à la franchise pour rendre réel le scénario imaginé. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Il doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches distinctes :**

- Est responsable d'imaginer, de créer, de rédiger des scénarios ou des textes et veille à la qualité de leur ensemble, incluant la création des personnages, la rédaction des dialogues et tous les éléments qui touchent le contenu narratif requis par le projet.
- S'assure de respecter la ligne directrice et le mandat de la franchise.
- Travaille en conformité avec le contenu curriculum du ministère de l'Éducation de l'Ontario pour la rédaction d'un scénario à valeur éducative, destiné aux enfants.
- Travaille en étroite collaboration avec l'équipe de production pour assurer la cohérence, la qualité et la parfaite synchronisation du contenu narratif intégré à la franchise, au jeu ou au spectacle.
- Veille à l'uniformité du ton et de la voix pour l'ensemble du projet.
- Soumet son travail au Producteur de franchise et/ou au Premier rédacteur selon le cas, pour validation.
- Participe activement à la distribution des contenus sur les médias sociaux.

#### **S'acquies des tâches suivantes, sur demande :**

- Paraît et joue devant et derrière les caméras.
- Crée des éléments musicaux.
- Exécute des tâches relevant d'une classification inférieure.
- S'acquies d'autres tâches connexes.

## **RÉALISATEUR PLATEFORMES NUMÉRIQUES**

### **Groupe salarial B**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité de la Direction des contenus numériques, le Réalisateur plateformes numériques est responsable des projets de contenu qu'on lui assigne. Il joue le rôle de propriétaire de produit et est ainsi responsable d'exécuter la stratégie des contenus numériques et d'engagements établie. Il s'assure du bon fonctionnement, de l'évolution et de la performance des propriétés interactives auxquelles il est affecté. Le travail doit être complété dans les délais prescrits et en fonction des ressources allouées. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directive sont donnés. Il doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches distinctes :**

- Développe des idées de contenus créatives et originales pour les plateformes numériques et les médias sociaux en respectant la ligne directrice de la franchise.
- Produit des plans d'actions (documents de concepts) et les scénarios de contenus (ex. vidéo, capsules, textes, sons, images) ainsi que l'échéancier associé à la plateforme visée, en collaboration avec la Direction des contenus numériques et le Producteur de franchise.
- Collabore au développement des récits d'utilisateurs avec les concepteurs d'interface.
- Adapte les concepts en fonction des changements d'échéanciers et des obstacles rencontrés.
- Contribue à la sélection et à la formation des collaborateurs (ex. blogueurs).
- S'assure, en collaboration avec les Services juridiques, de l'affranchissement des droits du matériel utilisé.
- Contribue à l'exécution des initiatives marketing (ex. promotions, concours) et assure l'exécution du plan d'engagement sur les plateformes numériques (médias sociaux...), en collaboration avec les Gestionnaires de communautés.
- Analyse les statistiques d'utilisation de tous les éléments de l'offre (incluant des réseaux sociaux) afin de faire des ajustements au besoin;
- Participe activement à la distribution des contenus sur les médias sociaux.
- Se tient au courant des tendances et des meilleures pratiques de l'industrie.
- Partage ses connaissances et joue un rôle d'expert-conseil auprès de ses collègues et des producteurs externes;
- Contribue à guider les producteurs externes dans leurs projets interactifs et d'engagement, en fonction des priorités de Groupe Média TFO.
- Identifie des opportunités de synergies entre les projets des producteurs externes et les initiatives internes;
- Contribue à l'approbation des propriétés interactives des producteurs externes – incluant un certain contrôle de la qualité.

**S'acquitte des tâches suivantes, sur demande :**

- Assure la liaison avec d'autres services.
- Exécute des tâches relevant d'une classification inférieure.
- S'acquitte d'autres tâches connexes.

## **RÉALISATEUR II**

### **Groupe salarial C**

#### **Fonctions :**

Sous l'autorité du Producteur de franchise ou du Directeur du service, le Réalisateur II est responsable de la préparation et de la réalisation de segments et autres contenus destinés aux différentes plateformes de Groupe Média TFO. Il affecte des tâches, détermine le déroulement du contenu selon le concept établi. La qualité du travail doit satisfaire à la ligne directrice de la franchise. Le Réalisateur II travaille en fonction des ressources allouées. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directives sont donnés au besoin. Il doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches distinctes :**

- Affecte, coordonne et dirige le travail des membres de l'équipe affectés à la franchise.
- Responsable de la création de la feuille de route.
- Dirige les équipes en studio ou à l'extérieur, ainsi que les directs, le cas échéant.
- Développe, organise et coordonne les activités autour de la production du contenu de la franchise, y compris l'affectation, la recherche, la rédaction/révision de textes rédigés par d'autres.
- Propose et développe des contenus de production.
- Responsable de la rédaction des ouvertures et enchainements.
- Propose et développe des idées de facture visuelle pour la franchise.

#### **Tâches clés :**

- Prépare les échéanciers du tournage et du montage.
- Dirige les captations/tournages en studio ou à l'extérieur.
- Choisit la musique, les effets sonores et visuels.
- Effectue le pré-montage : le timeline de base avec indications pour le monteur.
- Dirige et valide le montage final et mixage des éléments sonores et visuels.
- Assure, en collaboration avec les Services juridiques, l'affranchissement des droits du matériel utilisé.
- Utilise de façon efficace et optimale les ressources de production.
- Noue et entretient des relations essentielles au rayonnement de la franchise.
- Coordonne les activités de production avec d'autres membres du personnel.

#### **S'acquies des tâches suivantes, sur demande :**

- Assure la liaison avec d'autres services.
- Paraît et joue devant et derrière les caméras.
- Crée des éléments musicaux.
- Exécute des tâches relevant d'une classification inférieure.
- S'acquies d'autres tâches connexes.

## **PREMIER RÉDACTEUR**

### **Groupe salarial C**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du Producteur de franchise, le Premier rédacteur est responsable de la collecte d'informations, de la rédaction de textes, scénarios et autres contenus distribués sur les différentes plateformes de Groupe Média TFO. Il doit démontrer et maintenir une compétence exceptionnelle en rédaction pour le public et la plateforme ciblés. La qualité du travail doit satisfaire aux lignes directrices de la franchise. Le titulaire travaille en fonction des ressources allouées. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Il doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches distinctes :**

- Contribue à l'essor de la franchise en réunissant les éléments de recherche sur les sujets pertinents au public visé et en fonction de la ligne directrice donnée.
- S'assure d'être en conformité avec le mandat de la franchise.
- Propose et développe des idées de contenu pertinentes, originales et créatives.
- Crée et développe des personnages et/ou trouve des intervenants qui ajoutent une plus-value au succès de la franchise.
- Dirige des pré-entrevues pour évaluer l'expertise et les capacités d'intervenants potentiels, puis coordonne leurs interventions par rapport aux objectifs visés.
- Cible, décortique et analyse les sujets à aborder afin de bien briefer l'équipe.
- Collabore de près avec l'équipe de production.
- Rédige et/ou guide la rédaction des textes pour assurer une présentation claire, concise et originale des sujets abordés, en fonction du public cible.
- Révise d'un œil critique le matériel ou les contenus rédigés et produits par d'autres.
- Affecte, coordonne et dirige le travail d'autres personnes qui contribuent à la création de contenus pour la franchise.
- Participe activement à la distribution des contenus sur les médias sociaux.

#### **S'acquies des tâches suivantes, sur demande :**

- Assume les responsabilités énumérées dans les tâches clés d'un Réalisateur.
- Exécute des tâches relevant d'une classification inférieure.
- Crée la feuille de route pour la franchise.
- S'acquies d'autres tâches connexes.

## **ANIMATEUR**

### **Groupe salarial D**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du Producteur de franchise, l'Animateur symbolise l'image de la franchise présentée sur les différentes plateformes de Groupe Média TFO. Le titulaire est au cœur même de l'élaboration et de l'exécution du contenu véhiculé. Il doit imaginer sans cesse de nouveaux concepts d'animation et apporter de nouvelles idées tout en s'assurant de diversifier ses interventions et de répondre au mandat éducatif et culturel de Groupe Média TFO. Sa mission première est de rejoindre et de fidéliser son public cible. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directives sont donnés. Il doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches clés :**

- Paraît et joue devant et/ou derrière les caméras.
- Possède d'excellentes techniques d'entrevue; peut traiter de questions complexes et délicates.
- Rédige des scénarios et des textes de transition.
- Donne un rythme à la franchise, dans le but de la rendre vivante et interactive.
- Interagit et fait preuve d'empathie avec les invités, le public cible et les membres de la communauté.
- Travaille pour répondre aux exigences imposées par le style de la franchise et le contenu associé.
- Fournit un apport créatif à la planification, la conception et l'organisation de la franchise.
- Participe à des activités de relations publiques et/ou communautaires afin d'assurer la promotion de la franchise et de Groupe Média TFO.
- Joue un rôle clé au développement de la franchise.
- Participe à la présence de Groupe Média TFO sur les médias sociaux.

#### **S'acquitte des tâches suivantes, sur demande :**

- Assume les responsabilités énumérées dans les tâches clés d'un Réalisateur.
- Assume les fonctions de maître de cérémonie, de narrateur ou d'interviewer.
- Crée des éléments musicaux.
- S'acquitte d'autres tâches connexes.

## **AGENT AUX PRÉ-ACHATS ET ACQUISITIONS**

### **Groupe salarial E**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du directeur du service, l'Agent aux pré-achats et acquisitions fournit un soutien dans le choix d'acquisitions de contenus conformément aux stratégies de programmation. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directives sont donnés. Doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches clés :**

- Visionne et évalue le contenu d'acquisitions et de pré-achats.
- Évalue les pré-achats sélectionnés pour vérifier qu'ils répondent aux valeurs artistiques et éducatives ainsi qu'aux normes techniques de Groupe Média TFO.
- Évalue les projets sélectionnés pour s'assurer qu'ils répondent aux stratégies de programmation mises en place par le secteur.
- Assure la liaison avec les agences de distribution, les producteurs indépendants et maisons de production, les agents commerciaux et d'autres diffuseurs.
- Soumet les demandes de contrats et s'acquitte de toutes les activités administratives liées aux activités de pré-achats et d'acquisitions.
- Assure la liaison avec le secteur Marketing pour la programmation et la promotion des contenus.
- Assure la liaison avec les services juridiques au sujet des paramètres de négociation pour les acquisitions et les pré-achats.
- Surveille les dates d'expiration, le nombre de passes, le renouvellement des affranchissements des droits et les échéanciers de paiement.
- S'occupe des dossiers, des listes de contenus de programmation et de personnes ressources, des calendriers et de l'historique des stocks d'émissions.
- S'acquitte d'autres tâches connexes.

## **AGENT(E) AUX PRÉ-ACHATS ET ACQUISITIONS II**

### **Groupe salarial F**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité du Directeur du service, l'Agent(e) aux pré-achats et acquisitions II acquiert des longs métrages et séries conformément aux stratégies de programmation. Le ou la titulaire du poste acquiert des longs métrages et séries dans des délais établis et en fonction des ressources allouées. Initiative, jugement et créativité s'imposent. Encadrement et directives sont donnés. Doit respecter les politiques, les normes et les pratiques de travail prescrites par Groupe Média TFO.

#### **Tâches clés :**

- Recherche, sélectionne, visionne et évalue des acquisitions de longs métrage et séries,
- Négocie les prix et les droits d'utilisation, et assure le suivi des contrats.
- Établit et maintient des relations avec les intervenants du milieu du cinéma.
- Gère l'inventaire des droits de diffusion et propose des grilles de diffusion des films.
- Travaille avec la Direction du service pour développer et mettre en place des créneaux de programmation en étant à l'affût des développements du marché télévisuel et en établissant et maintenant des relations avec des maisons de distribution, des producteurs indépendants et maisons de production, les agents commerciaux et d'autres diffuseurs.
- Contribue à la planification de la grille et de la promotion avec les autres services de l'entreprise.
- Intervient dans la sélection, le suivi, le visionnement et les évaluations des autres contenus acquisitions et pré-achats du service (pour les créneaux Enfance, Famille et Culture).
- Travaille en fonction d'un budget alloué afin d'en tirer la meilleure programmation possible.
- Conseille la Direction du service ainsi que les services Juridiques au sujet des paramètres de négociation pour les acquisitions.
- Surveille les dates d'expiration et le nombre de passes des stocks, le renouvellement des affranchissements des droits/effacements.
- Exploite le stock d'émissions afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise.
- S'occupe des dossiers, des listes des créneaux de programmation et des personnes ressources, des calendriers et de l'historique des stocks d'émissions.
- Coordonne le travail d'autres personnes et affecte des tâches.

#### **S'acquitte des tâches suivantes, sur demande :**

- Participe aux festivals de cinéma et aux marchés de télévision.
- Exécute les fonctions d'une classification inférieure.
- S'acquitte d'autres tâches connexes.



## **GESTIONNAIRE DE COMMUNAUTÉS**

### **Groupe salarial G**

#### **Fonctions principales :**

Sous l'autorité de la Direction des contenus numériques, le gestionnaire de communautés assure une présence active et suscite l'engagement sur les réseaux sociaux (ex. : Facebook, Twitter, YouTube, Google+, Pinterest, SnapChat, etc.). Le gestionnaire de communautés assure également la modération des conversations en ligne et participe à ces conversations pour augmenter la visibilité de la franchise, de la marque ou du produit, promouvoir la notoriété de la marque et accroître l'engagement et l'audience. Initiative créativité et jugement s'imposent. Enfin, le gestionnaire de communautés est responsable de créer et maintenir à jour les calendriers des activités pour chaque communauté, ce qui implique, pour la création de contenu en continu, de collaborer avec les Producteurs de franchises.

#### **Tâches clés :**

- Rédiger des publications et des promotions intégrées sur les réseaux sociaux.
- Effectuer la recherche nécessaire à la rédaction et à la création de contenus.
- Créer des contenus adaptés à la ligne directrice de la franchise, la cible et les objectifs de l'entreprise.
- Créer et gérer un calendrier de publication pour chaque plateforme.
- Mettre en place le plan d'actions pour atteindre les objectifs fixés par la Direction des contenus numériques.
- S'assurer que tous les contenus sont libres de droit.
- Collaborer avec différents intervenants internes et externes pour planifier les publications, les promotions intégrées et la création de contenu.
- Publier, modérer, répondre, gérer les plaintes et produire des rapports pour tous les réseaux sociaux, conformément aux pratiques internes établies sur la gestion de communautés.
- Au besoin, regrouper les renseignements nécessaires pour la publication, la modération, la gestion de plaintes et la production de rapports.
- Planifier des entrevues avec les intervenants, faire des recommandations.
- Analyser les résultats pour créer ou mettre à jour les pratiques pour la gestion de communautés.
- Gérer les activités quotidiennes pour chaque page ou réseau, incluant la modification des thèmes ou la mise en page, au besoin.
- Mettre en place des concours dans le cadre de l'animation de ses communautés et ajouter les fans dans la base de données de Groupe Média TFO.
- Produire un rapport sur les activités et les mesures de rendement des réseaux sociaux, et présenter ses recommandations et observations afin d'optimiser les résultats.
- Signaler les anomalies qui surviennent sur les différentes plateformes.
- Travailler à l'intérieur du budget alloué pour les publications sur les médias sociaux, selon les directives données.
- Faire le pré-montage d'éléments destinés aux réseaux sociaux.
- Se tenir au courant des tendances des médias sociaux.
- S'acquitter d'autres tâches connexes.