

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

COGECO MÉDIA INC.
ci-après, désigné "l'Employeur"

ET

**LA GUILDE CANADIENNE DES MÉDIAS
(LES SALARIÉ(E)S SYNDIQUÉS DE CKOF-FM)**
-ci-après, désigné "le Syndicat"

En vigueur du 11 novembre 2019 au 31 août 2022

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	Reconnaissance syndicale.....	4
Article 2	Juridiction.....	4
Article 3	Définition des termes.....	4
Article 4	Droits et obligations de l'Employeur.....	7
Article 5	Sécurité syndicale.....	8
Article 6	Rétrogradation – suspension – congédiement.....	10
Article 7	Sécurité d'emploi.....	10
Article 8	Formation professionnelle.....	11
Article 9	Affichage des avis syndicaux.....	12
Article 10	Ancienneté.....	12
Article 11	Accumulation et perte de l'ancienneté.....	13
Article 12	Mouvement de personnel.....	14
Article 13	Changements technologiques.....	17
Article 14	Protection professionnelle.....	17
Article 15	Définition et évaluation des tâches.....	20
Article 16	Prix d'excellence.....	20
Article 17	Absences pour activités syndicales.....	20
Article 18	Comité de relations de travail.....	21
Article 19	Congés chômés et payés.....	22
Article 20	Vacances annuelles payées.....	24
Article 21	Congés lors d'élection.....	25
Article 22	Bourse d'étude.....	25
Article 23	Congés sans solde.....	26
Article 24	Congés sociaux.....	27

Article 25	Congés pour cause de maladie.....	28
Article 26	Congé parental.....	29
Article 27	Assurance collective et régime de retraite.....	30
Article 28	Heures de travail.....	33
Article 29	Temps supplémentaire.....	34
Article 30	Salaire et classifications.....	35
Article 31	Paie des personnes salariées.....	36
Article 32	Dépenses et frais de voyage.....	36
Article 33	Voyages et missions extérieures.....	37
Article 34	Frais de déménagement.....	37
Article 35	Procédure de règlement des griefs et arbitrage.....	38
Article 36	Durée de la convention collective.....	40
Annexe A	Liste d'ancienneté.....	41
Annexe B	Description de postes.....	42
Annexe C	Échelles salariales et classification des emplois.....	46
Lettre d'entente 1	Dispositions générales.....	47
1.	Progression salariale annuelle	
2.	Vacances annuelles – cas particuliers	
3.	Portée intentionnelle du certificat d'accréditation	
4.	Conditions particulières – Benoît Desjardins	
5.	Conditions particulières – Richard Labelle	
6.	Conditions particulières – Benoît Desjardins	
7.	Déménagement des locaux de l'Employeur	
8.	Poste de chercheur	
9.	Programme de congé à traitement différé	
10.	Description de tâches et tâches du routage	
11.	Conditions particulières – Mario Aubé	

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des salarié(e)s de CKOF-FM membre de La Guilde canadienne des médias comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le syndicat comme seul et unique mandataire autorisé à négocier pour et au nom des personnes salariées des conditions de travail.
- 1.03 Toute entente différente avec une personne salariée qui n'aura pas reçu l'accord écrit du syndicat est nulle et non avenue.

ARTICLE 2 JURIDICTION

- 2.01 La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, régis par la présente convention, et constituent l'unité de négociation telle que décrite à l'ordonnance numéro 11020-U du Conseil canadien des relations industrielles comprenant : « La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, régis par la présente convention, et constituent l'unité de négociation telle que décrite à l'ordonnance numéro 11020-U du Conseil canadien des relations industrielles comprenant : *« tous les employés de Cogeco Média Inc. travaillant à la station de radio CKOF-FM à Gatineau (Québec), à l'exclusion du directeur général, des directeurs, des adjoints aux directeurs, des pigistes, de la secrétaire de direction, du personnel à la promotion et des représentants aux ventes ».*

ARTICLE 3 DÉFINITIONS DES TERMES

- 3.01 Pour les fins de la présente convention, les mots suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :
- 3.02 Personnes salariées régulières à temps plein
- La personne salariée régulière à temps plein accomplit de façon régulière, un horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures par semaine.
- 3.03 Personnes salariées régulières à temps partiel
- a) La personne salariée régulière à temps partiel accomplit de façon régulière un horaire de plus de dix (10) heures et moins de trente-cinq (35) heures par semaine;
- b) L'Employeur ne peut diviser un poste à temps plein sans l'accord du

Syndicat. La création de nouveaux postes à temps partiel ne peut empêcher la création de postes à temps plein;

- c) La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la convention sur prorata des heures travaillées;
- d) La personne salariée régulière à temps partiel avance d'un (1) échelon, dans l'échelle des salaires prévue à l'annexe C, toutes les mille cinq cent (1 500) heures de travail effectuées dans la fonction dans laquelle elle est employée à temps partiel;
- e) Il est entendu que toute personne salariée qui effectue sur une base régulière trente-cinq (35) heures de travail par semaine, et ce durant une période de six (6) mois consécutifs dans douze (12) mois, sera considérée automatiquement régulière temps plein.

3.04 Personne salariée surnuméraire

Lorsque l'Employeur embauchera une personne salariée surnuméraire pour effectuer un horaire de dix (10) heures et moins par semaine ou pour remplacer une personne salariée absente, telle personne salariée ne bénéficiera pas des dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, au salaire, ainsi qu'au recours à la procédure de grief quant à l'application de la convention collective dans ces deux derniers cas seulement. Le taux horaire minimum de la personne salariée surnuméraire sera au prorata du taux minimum pour sa classification, tel qu'indiqué dans la présente convention. L'Employeur doit faire connaître au Syndicat, au plus tard au cours de la première journée d'emploi de surnuméraire, le nom de cette personne salariée.

3.05 Pigiste

Désigne toute personne qui intervient en ondes à titre d'animateur ou co-animateur et/ou de chroniqueur et/ou de collaborateur et/ou annonceur de service pour faire la lecture de message publicitaire préenregistré ou en direct.

Un pigiste peut s'associer un recherchiste à titre de pigiste et dont le sort est lié au pigiste principal.

Le pigiste peut assumer le fonctionnement des facilités techniques de mise en ondes pour la diffusion de ses émissions. Il peut exécuter d'autres tâches inhérentes à son émission et compléter les registres.

Il est aussi entendu qu'aucun pigiste ne peut en aucun temps être supplanté par une autre personne salariée de CKOF-FM.

3.06 Personne salariée en probation

Les mots "personne salariée en probation" signifient et comprennent toute personne salariée qui n'a pas complété une période de probation de cent trente (130) jours œuvrés dans l'unité de négociation de la présente convention dans le but de devenir une "personne salariée régulière".

Une personne salariée en probation a droit aux conditions de travail prévue dans cette convention mais il ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'ancienneté ni contester sa cessation d'emploi. À la fin de sa période de probation, il acquiert son ancienneté rétroactivement à la date de son embauche.

La période de probation peut être prolongée après entente écrite entre les parties.

3.07 Période de probation :

Période prévue à l'article 3.06, à laquelle on évalue un candidat externe choisi à la suite d'un concours en vue de le confirmer au poste sur lequel il a posé sa candidature.

3.08 Personne salariée à l'essai

Les mots "personne salariée à l'essai" signifient et comprennent toute personne salariée qui n'a pas complété une période d'essai de quarante (40) jours œuvrés dans un nouveau poste. Dans certains cas plus particuliers, l'Employeur, après consultation avec le Syndicat, peut prolonger cette période d'essai pour une deuxième période maximale de quarante (40) jours et ce, sous réserves de l'article 12.08.

3.09 Période d'essai :

Période prévue à l'article 3.08, à laquelle on évalue un candidat interne choisi à la suite d'un affichage en vue de le confirmer au poste sur lequel il a postulé.

3.10 Fonction :

Une fonction est un ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description de fonction.

3.11 Affichage :

Désigne la procédure par laquelle l'Employeur annonce par écrit aux personnes salariées son intention de combler un poste permanent.

3.12 Poste :

Toutes ou parties des tâches caractéristiques d'une fonction dont l'exécution est confiée à une personne salariée.

3.13 Poste vacant :

Désigne sous réserve des droits de rappel prévus à la clause 12.14, un poste dépourvu de son titulaire ou un nouveau poste qui résulte de la création d'une nouvelle fonction ou de l'augmentation de poste dans une fonction existante.

Ne sont pas considérés comme poste vacant les postes dépourvus de leur titulaire à l'occasion de :

- maladie de moins de trois (3) mois;
- vacances annuelles;
- congés autorisés de moins de 3 mois;
- suspension.

3.14 Grief :

Ce terme désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

3.15 Le genre masculin employé dans cette convention comprend le genre féminin, à moins que le contexte ne s'y oppose.

3.16 Dans la présente convention collective, le mot «Syndicat» désigne La Guilde canadienne des médias (Les salarié(e)s syndiqués de CKOF-FM) et le mot «Employeur» désigne Cogeco Média inc.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer les affaires de l'Employeur en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention.

4.02 Sans limiter ce qui précède, les droits ci-haut mentionnés incluent :

- 1- Le droit de limiter, d'étendre, de suspendre, de restreindre ou de cesser les opérations;
- 2- Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant le travail, le rendement, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements de régie interne;
- 3- Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'œuvre;

4- Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement, de suspension ou autres mesures disciplinaires, en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, transfert, de même qu'en matière d'exigences du travail.

5- Le droit de décrire des fonctions et/ou d'en modifier le contenu.

4.03 Les règlements de l'Employeur concernant les personnes salariées assujetties à la présente convention ne doivent pas venir en contravention avec les dispositions de la présente convention et l'Employeur doit faire connaître à chacune de ses personnes salariées le contenu des nouveaux règlements écrits.

4.04 Les parties en cause devront se conformer aux dispositions du Code canadien du travail et aux prescriptions de la loi fédérale sur la radiodiffusion et aux directives du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes dont copie sera fournie au Syndicat sur demande.

4.05 L'Employeur embauche les personnes salariées de son choix et ce, en conformité avec la présente convention, au moment de l'embauche d'une personne salariée assujettie à la présente convention, l'Employeur doit en informer le Syndicat, par écrit, en donnant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire accordé et la date d'entrée en fonction de la personne salariée.

4.06 Nonobstant toute autre clause, l'Employeur s'engage semestriellement à une rencontre avec les officiers du Syndicat pour y échanger sur la situation financière de l'entreprise. Si les prévisions financières de l'entreprise ne se réalisent pas et que des coupures soient nécessaires suite aux prévisions non réalisées, l'Employeur s'engage à prendre les moyens pour minimiser les effets des coupures avec la collaboration de l'exécutif syndical. Cette clause ne réduit en rien le droit de gérance de l'Employeur.

Toute information reçue est confidentielle et s'il est prouvé qu'elle a été divulguée, cela est passible d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Toute nouvelle personne salariée couverte par le certificat d'accréditation doit comme condition du maintien de son emploi, sa période d'essai terminée, adhérer au Syndicat et maintenir son adhésion pendant toute la durée de ladite convention et ceci tant qu'elle exercera un emploi couvert par le certificat.

5.02 L'Employeur s'engage à retenir, sans frais, sur la paie de toute personne salariée assujettie à la présente convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire régulière pendant la durée de la présente convention. De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements

de cotisation syndicale qui surviennent au cours de la présente convention, conformément à la constitution et aux règlements du Syndicat, pourvu que le Syndicat avise au préalable l'Employeur par écrit un (1) mois à l'avance.

- 5.03 Dans le cas d'omission de prélèvement de la cotisation syndicale précisée, dû uniquement à des erreurs administratives, l'Employeur s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis. L'Employeur devra s'entendre avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes.
- 5.04 Si l'Employeur néglige ou omet de faire remise au Syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières exclusivement dans les délais prévus aux clauses précédentes, le Syndicat fait parvenir à l'Employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du Syndicat dans les sept (7) jours de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'Employeur doit payer au Syndicat l'intérêt, au taux établi par la Banque du Canada, calculé sur la somme due à compter de la date de l'omission du prélèvement.
- 5.05 La cotisation syndicale des personnes salariées est transmise électroniquement à la Guide canadienne des médias mensuellement.
- 5.06 De plus, l'Employeur remet en même temps au Syndicat une liste comprenant le salaire brut (primes et surtemps inclus) gagné durant la période et la cotisation perçue pour chacun des cotisants. Cette liste est remise électroniquement en format Excel ou compatible.
- 5.07 L'Employeur accepte de faire la retenue des cotisations syndicales sans frais pour le Syndicat et les personnes salariées assujetties à la présente convention.
- 5.08 La personne salariée qui a réintégré ou que l'on a réintégré dans une fonction de l'unité de négociation, devra reprendre son statut de membre en règle du Syndicat à partir de la date où elle fait de nouveau partie de l'unité de négociation après entente écrite entre les parties.
- 5.09 Au 1^{er} septembre de chaque année, l'Employeur remet électroniquement à la Guilde canadienne des médias une liste des membres de l'unité de négociation sous format Excel ou compatible contenant les informations suivantes : nom, titre, statut, date d'ancienneté, adresse personnelle (numéro civique, rue, ville, code postal), numéro de téléphone personnel. Lorsqu'un nouvel employé est embauché, l'Employeur communique ces informations par courriel au Syndicat dans les trente (30) jours suivant le premier jour de travail de cet employé.

ARTICLE 6 RÉTROGRADATION - SUSPENSION - CONGÉDIEMENT

- 6.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier, et rétrograder des personnes salariées pour une juste cause. Une copie de tout avis disciplinaire sera remise à la personne salariée ainsi qu'au Syndicat.
- 6.02 Toute mesure disciplinaire qui n'aura pas été signalée à une personne salariée dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant l'infraction ou la connaissance acquise par l'Employeur ne pourra être retenue contre une personne salariée.
- 6.03 Toute personne salariée qui croit avoir été réprimandée, suspendue, congédiée ou rétrogradée injustement aura vingt (20) jours ouvrables pour soumettre son grief, selon la procédure de règlements des griefs prévus à la présente convention.
- 6.04 À la fin de chaque année, le représentant syndical autorisé aura le droit de prendre connaissance du dossier disciplinaire de chacune des personnes salariées régies par la présente convention.
- 6.05 Dans les cas de réprimandes, de suspension, de congédiement ou de rétrogradation, l'Employeur détient le fardeau de prouver les faits.
- 6.06 S'il s'agit de mesures disciplinaires, toute personne salariée peut exiger d'être accompagnée d'un officier du Syndicat pour rencontrer l'Employeur ou un représentant de l'Employeur, à la condition qu'elle puisse être accompagnée dudit officier dans les vingt-quatre (24) heures de la convocation.
- 6.07 Aucun aveu signé par une personne salariée en l'absence d'un officier du Syndicat ne peut être retenu contre ladite personne salariée.
- 6.08 Tout rapport et/ou mesure disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré de son dossier douze (12) mois après la date du rapport et/ou de l'imposition de ladite mesure disciplinaire.
- 6.09 Toute démission d'une personne salariée doit être faite par écrit. L'Employeur, dès qu'il accuse réception d'une lettre de démission envoie une copie de cette lettre de démission au Syndicat.

ARTICLE 7 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7.01 L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat au moins cent vingt (120) jours à l'avance, tout projet de modification ou amélioration techniques et/ou technologiques au sens du Code affectant des personnes salariées incluses dans l'unité de négociation.

- 7.02 a) Avant ou après avoir transmis tout avis de mise à pied à une personne salariée, imputable à d'autres causes que l'introduction de changements technologiques, les parties s'engagent à discuter à fond et collaborent à rechercher des solutions en vue d'éviter ou de minimiser les conséquences fâcheuses de la réduction de personnes salariées, notamment en élaborant des programmes de départs volontaires, de formation et/ou de recyclage. L'Employeur libère, sans perte de traitement, deux (2) officiers du Syndicat pour un maximum de trois (3) jours, pour permettre au Syndicat de consulter, préparer et assister aux réunions nécessaires à la bonne marche de ces travaux. Les dispositions du présent sous-paragraphe ne peuvent faire l'objet d'un grief et ne peuvent pas être soumises à une procédure arbitrale non plus.
- b) Les dispositions prévues précédemment doivent s'appliquer dans un esprit de partenariat et les parties ont l'obligation d'agir de bonne foi.
- 7.03 Une personne salariée n'est pas tenue de remplacer une personne salariée d'une station en grève légale ou en lock-out légal. Dans tous les autres cas, la personne salariée sera tenue d'effectuer ledit travail.
- 7.04 Les personnes salariées ne sont pas tenues de produire des messages publicitaires en remplacement d'une personne salariée d'une station de radio en grève légale ou en lock-out légal.
- 7.05 Toute pièce d'équipement nécessaire au travail de la personne salariée est remplacée dans les meilleurs délais. Toutefois, il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de ne pas la remplacer dans la mesure où celle-ci n'est plus utile.
- 7.06 L'Employeur peut faire appel à la sous-traitance pour exécuter les fonctions et tâches des membres de l'unité d'accréditation dans la mesure où cela n'occasionne pas la mise à pied temporaire ou permanente, ni la réduction des heures de travail régulières des personnes salariées de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 8 FORMATION PROFESSIONNELLE

- 8.01 Toute personne salariée qui désire suivre un cours de perfectionnement professionnel, dans le but de parfaire sa compétence, de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail ou pour se recycler, doit en faire la demande à l'Employeur. Il est entendu que cette demande sera accordée à la personne salariée à moins qu'un motif valable ne l'empêche. Le candidat doit démontrer la pertinence des cours, et les horaires des cours ne doivent pas entrer en conflit avec les horaires de travail.
- 8.02 La personne salariée à qui on aura accordé la possibilité de suivre un cours de perfectionnement professionnel peut s'inscrire à toute école ou

université reconnue par l'Employeur. Sur présentation d'un certificat attestant que la personne salariée a suivi les cours avec succès, l'Employeur s'engage à défrayer le coût des cours suivis pour les personnes salariées ayant plus d'un (1) an d'ancienneté jusqu'à un maximum de deux pourcent (2 %) du salaire annuel de la personne salariée et ce, sur réception des reçus appropriés.

- 8.03 L'Employeur étudie toute demande qui lui sera présentée en vertu d'une inscription ou d'un renouvellement de cotisation à une corporation professionnelle.
- 8.04 La personne salariée qui désire assister à un congrès, journée d'étude ou colloque, doit aviser le Directeur général au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
Les frais reliés sont payés par l'Employeur si l'autorisation en est donnée.
- 8.05 L'Employeur prévoit le temps nécessaire pour familiariser et former toute nouvelle personne salariée au cours de la première semaine d'emploi. Lorsque de nouvelles tâches sont assignées à une personne salariée l'Employeur s'assure que cette personne salariée reçoive la formation adéquate avant que cette personne salariée débute ces nouvelles tâches.

ARTICLE 9 AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

- 9.01 L'Employeur permet, après en avoir été avisé au préalable, aux officiers du Syndicat, l'utilisation des babillards pour y afficher les communications d'ordre syndical ou professionnel pertinentes à l'Employeur. Il permet également, après en avoir été avisé au préalable, la distribution sur les lieux et pendant les heures de travail, à ses membres des documents d'ordre syndical ou professionnel pertinents à l'Employeur. L'Employeur permet également, après en avoir été avisé au préalable, la distribution, en dehors des heures de travail, à ses membres, des documents d'ordre syndical ou professionnel non pertinents à l'Employeur. Toutes ces autorisations ne sont possibles qu'à la condition que cela n'affecte pas le rendement des syndiqués ni la bonne marche des opérations de l'Employeur.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté prend effet seulement après la fin de la période de probation, mais elle est alors rétroactive au premier jour de la dernière date d'entrée chez l'Employeur.
- 10.02 Le fait de reconnaître à un nouveau syndiqué un certain nombre d'années d'expérience ne lui confère pas une ancienneté établie en fonction des dites années d'expérience. Il n'est pas tenu compte que de l'ancienneté réelle suivant les critères de détermination voulus au présent article.

- 10.03 Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, les listes officielles d'ancienneté des personnes salariées par fonction et d'ancienneté générale. Ces listes d'ancienneté sont mises à jour tous les 1^{er} mai par l'Employeur; une copie des dites listes est alors remise au Syndicat et d'autres copies affichées au babillard prévu à cet effet.
- 10.04 Une personne salariée à l'essai, renvoyée, puis réengagée dans le même emploi qu'elle occupait auparavant, sera créditée d'un temps équivalent à celui consacré audit emploi dans les douze (12) derniers mois du premier jour de son dernier engagement.
- 10.05 Une personne salariée qui est appelée par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui dans les six (6) mois suivants revient à son ancien poste, y retrouve l'ancienneté qu'elle possédait lors de son départ plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociation.

ARTICLE 11 ACCUMULATION ET PERTE DE L'ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :
- a) les vacances annuelles;
 - b) les jours fériés;
 - c) les congés sociaux;
 - d) les absences motivées pour cause de maladie ou d'accident pour une période égale à l'ancienneté acquise;
 - e) les absences causées par les accidents de travail;
 - f) les congés avec ou sans solde pour les activités syndicales telles que prévues dans la présente convention;
 - g) les suspensions;
 - h) les mises à pied de moins de six (6) mois;
 - i) l'emprisonnement d'un journaliste en raison du refus de dévoiler ses sources d'information suite à l'exercice de ses fonctions pour l'Employeur.
- 11.02 Une personne salariée perd son ancienneté et son emploi :
- a) par le départ volontaire de l'employé;
 - b) par le congédiement pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied pour une période de douze (12) mois et plus;
 - d) lorsqu'une personne salariée mise à pied néglige de confirmer par courrier recommandé dans les quarante-huit (48) heures de la réception de son avis de rappel, son retour au travail dans un délai, de quatorze (14) jours de calendrier après avoir été rappelée par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
 - e) suite à une absence non motivée de trois (3) jours ouvrables consécutifs;
 - f) lors d'une absence pour cause de maladie ou d'accident non relié au

travail pour une période égale à l'ancienneté acquise ne devant pas excéder deux (2) ans;

- g) Lorsque la personne salariée en accident de travail ou en maladie professionnelle a le droit à des services de réadaptation sociale et les refuse ou qui a terminé sa période de réadaptation sociale ou qui travaille pour un autre employeur.

ARTICLE 12 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 12.01 Pour les fins d'application des dispositions de la clause d'ancienneté de cette convention, sont réputées constituer des fonctions distinctes, les fonctions ci-après énumérées :
- Coordonnateur au routage / opérateur
 - Journaliste
 - Opérateur
 - Producteur
 - Producteur / opérateur
 - Recherchiste
 - Rédacteur
- 12.02 a) Dans les trente (30) jours d'une vacance d'un poste, l'Employeur doit aviser le Syndicat de son intention de combler ou non ledit poste laissé vacant, à défaut de quoi, le poste est réputé être affiché selon les modalités du sous-paragraphe 12.02 b).
- b) Lorsqu'il y a une vacance dans l'une des classes d'emploi régie par la présente convention que l'Employeur désire remplir, ou lorsqu'un nouvel emploi régi par la présente convention est nouvellement créé que l'Employeur désire remplir, un avis à cet effet doit être affiché à un endroit convenu entre l'Employeur et le Syndicat avec copie au président du Syndicat local pendant au moins sept (7) jours de calendrier. L'avis devra indiquer l'endroit, les prérequis, la description sommaire du travail, le salaire et les heures de travail de tel emploi.
- 12.03 Toute personne salariée peut postuler au poste vacant affiché en avisant, par écrit, le chef du service.
- Le postulant indique dans cet avis, les raisons pour lesquelles il croit répondre aux prérequis exigés par l'Employeur pour le poste pour lequel il postule.
- Pour les fins d'interprétation des présentes, le mot "prérequis" inclut, notamment, les compétences, les exigences et les qualifications requises en regard avec la tâche à accomplir pour accéder à une fonction.
- 12.04 Pour combler le poste vacant affiché, l'Employeur tient compte des exigences, des compétences et des prérequis qu'il a préalablement déterminés. Parmi les personnes salariées qui rencontrent tous les prérequis et les compétences, l'ancienneté, dans le choix du candidat,

sera le facteur déterminant.

- 12.05 Pendant la période d'affichage et/ou si, par la suite, aucun candidat ne se présente dans le délai précité, ou si aucun candidat n'est jugé qualifié et/ou compétent, l'Employeur sera libre d'employer une personne de son choix pour remplir le nouvel emploi ou la vacance.
- 12.06 Le défaut de poser sa candidature pour une promotion ou si une personne salariée n'est pas acceptée à un nouvel emploi, cela n'affecte d'aucune manière son droit prévu à la convention à des promotions subséquentes.
- 12.07 Dans le cas d'un déplacement pour une période de trente (30) jours ouvrables ou moins, ou dans les cas de mutations temporaires ou déplacements temporaires pour remplacer les personnes salariées en vacances ou en congés de maladie, l'Employeur ne sera pas obligé d'afficher les avis d'emploi vacants et/ou d'appliquer les dispositions concernant l'ancienneté de fonction telles que mentionnées dans la clause d'ancienneté de cette convention.
- 12.08 Au cours de la période d'essai, l'Employeur a le droit de réassigner la personne salariée à son emploi et son salaire antérieurs si celle-ci ne rencontre pas les exigences de la fonction. De plus, il est entendu que la personne salariée bénéficie de la même période pour retourner dans le poste qu'elle occupait avant la mutation ou la réaffectation si ledit poste existe encore.
- 12.09 Toute personne salariée cumulant plus d'une fonction sera reconnue pour la tâche à l'intérieur de laquelle elle effectue le plus grand nombre d'heures. Toutefois, c'est le nombre total d'heures effectuées par la personne salariée qui déterminera le statut de la personne salariée. La personne salariée sera payée pour chacune des tâches selon les classes de la convention collective.
- 12.10 Avant de procéder à une mise à pied, l'Employeur transmet un préavis écrit de quinze (15) jours ouvrables à la personne salariée de la fonction et du statut visé par la mise à pied. Au même moment, l'Employeur transmet au Syndicat un préavis écrit avec comme information la date effective de toute mise à pied et le/les noms des personnes salariées visées.
- 12.11 a) Si une mise à pied doit être d'une durée de plus de quinze (15) jours ouvrables, l'ancienneté de fonction est le critère par lequel un employé sera visé par une mise à pied. L'Employeur effectue toute mise à pied en procédant par la personne salariée qui a le moins d'ancienneté à celle qui en a le plus dans la fonction et le statut visé par la mise à pied.
- b) Une personne salariée à temps plein qui est mise à pied peut déplacer une personne salariée d'une autre fonction et ou d'un autre

statut à la condition qu'elle rencontre les exigences normales de cette fonction. Le cas échéant, la personne salariée bénéficie d'une période d'essai de dix (10) jours ouvrables pour être en mesure d'accomplir toutes les tâches du poste où elle a exercé son droit de déplacement. Si au terme de la période d'essai de dix (10) jours ouvrables la personne salariée ne peut accomplir toutes les tâches du poste où elle a exercé son droit de déplacement, cette dernière est effectivement mise à pied.

c) La personne salariée à temps plein qui est déplacée et qui a reçu un avis de mise à pied suite à l'application des paragraphes a) et b) qui précèdent, peut à son tour exercer le droit prévu à l'article b) qui précède dans les trois (3) jours ouvrables suivants la réception de son avis de mise à pied. Une personne salariée surnuméraire ou à temps partiel ne peut exercer le droit de déplacement advenant leur mise à pied.

d) La personne salariée qui est effectivement mise à pied est placée sur une liste de rappel pour une période de douze (12) mois. Si au terme de cette période de douze (12) mois la personne salariée n'a pas été rappelée, la mise à pied devient définitive, celle-ci perd le droit de rappel ainsi que son ancienneté et elle touche l'indemnité de fin d'emploi prévue à l'article 12.12.

e) Lors de sa mise à pied, la personne salariée peut renoncer à demeurer sur la liste de rappel prévue au paragraphe d) qui précède et réclamer l'indemnité de fin d'emploi prévue à l'article 12.12.

12.12 L'Employeur verse à la personne salariée mise à pied une indemnité de fin d'emploi équivalente à sa rémunération globale (boni, prime, cachet, remote entre autres) des trois (3) dernières années et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines par année d'ancienneté avec un maximum de vingt-six (26) semaines.

12.13 Processus de rappel dans le cas de mise à pied :

- a) L'Employeur applique alors l'ancienneté de toutes les personnes salariées par fonction;
- b) Toutes les personnes salariées dans une fonction parmi toutes celles de cette fonction travaillant avant la mise à pied seront rappelées par courrier recommandé. On procède ainsi de la plus ancienne à la moins ancienne et la plus ancienne parmi celles ayant accepté aura priorité, le tout sujet à cet article;
- c) Une personne salariée rappelée doit confirmer par écrit dans les quarante-huit (48) heures de la réception de son avis de rappel son retour au travail dans un délai de quatorze (14) jours de calendrier après avoir été rappelée, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue par l'Employeur.

- 12.14 En aucune circonstance, une personne exclue de la présente unité ne peut déplacer une personne salariée membre de la présente unité d'accréditation.
- 12.15 Il est convenu expressément que dans les cas hors du contrôle de l'Employeur dus notamment à la non-disponibilité du personnel régulier, l'Employeur pourra faire face à l'urgence de la situation en opérant certains changements temporaires dans les assignations, les fonctions et les horaires réguliers en avisant le Syndicat à cet effet.

ARTICLE 13 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 13.01 Dans les cas de changements technologiques au sens du Code, si l'Employeur désire effectuer des mises à pied parmi les personnes salariées permanentes, il doit lors des changements technologiques au sens du Code, aviser les personnes salariées concernées et le Syndicat au moins cent vingt (120) jours avant la date où les mises à pied doivent entrer en vigueur.
- 13.02 Advenant qu'un changement technologique effectué par l'Employeur ait pour effet la modification ou l'élimination d'un des emplois visés par la présente convention ou la mise à pied de personnes salariées permanentes régies par la présente convention, l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits, procédera de la façon suivante :
- 13.03 Suivant le préavis envoyé au Syndicat, l'Employeur rencontrera les représentants syndicaux afin de leur expliquer le changement technologique et d'en discuter toutes les implications.
- 13.04 L'Employeur établira un système de formation et de recyclage afin de familiariser la personne salariée ou les personnes salariées ainsi affectées avec l'opération ou l'entretien du nouvel équipement et de l'emploi ainsi modifié pourvu que ces dernières possèdent l'aptitude et les connaissances de base nécessaires afin de subir cet entraînement.
- 13.05 Advenant une réduction dans le nombre des personnes salariées due à un changement technologique, les mises à pied s'effectueront de la façon prévue à l'article XII précédent.
- 13.06 Il est convenu que les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux personnes salariées permanentes.

ARTICLE 14 PROTECTION PROFESSIONNELLE

- 14.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur est exclusivement responsable de la production, de la réalisation et de la mise en ondes des émissions qu'il dispense. Par contre, ce dernier s'engage à assurer à tout annonceur-présentateur et tout journaliste les moyens nécessaires et raisonnables

pour l'exercice de ses fonctions.

- 14.02 Dans les cas de poursuites judiciaires intentées contre un journaliste à la suite de la diffusion d'un reportage, d'une émission, d'une nouvelle recueillie préparée et rédigée par cette personne salariée, l'Employeur s'engage à assumer sa défense et en matière civile, l'indemniser contre toute condamnation pécuniaire qui pourrait être prononcée contre lui pour autant que :
- a) le journaliste ait exercé ses fonctions conformément aux directives de l'Employeur et à la Loi;
 - b) il collabore totalement avec l'Employeur à sa défense;
 - c) il a agi de bonne foi;
 - d) l'Employeur lui versera son plein salaire lors des journées de comparution.
- 14.03 Lorsque la personne salariée met en ondes ou participe à la mise en ondes d'une nouvelle ou de tout autre matériel contrairement aux instructions reçues et qu'une telle mise en ondes provoque une poursuite judiciaire, la personne salariée porte personnellement l'entière responsabilité d'une telle mise en ondes.
- 14.04 La personne salariée qui est mis aux arrêts ou incarcérée en raison d'informations, de documents, qu'elle a obtenus ou est soupçonnée avoir obtenu en sa qualité de journaliste dans l'exercice normal de ses fonctions, reçoit son salaire entier et conserve tous ses droits pour la durée de son incarcération, pour autant qu'elle se soit conformée aux sous-paragraphes a), b), c) et d) de l'article 14.02.
- 14.05 Les journalistes qui rédigent des bulletins de nouvelles sont tenus de les signer avant la mise en ondes.
- 14.06
- a) Aucun journaliste n'est tenu à s'exposer à des risques physiques disproportionnés en égard des exigences normales de sa fonction.
 - b) S'il accepte de le faire et s'il est blessé au cours de cette assignation, l'Employeur assume les frais d'hôpital et de médecin, le coût des réparations aux prothèses, aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens nécessaires à l'accomplissement de son assignation et continue à lui payer son salaire et les bénéfices connexes.
 - c) S'il perd la vie ou est handicapé d'une façon permanente au cours de l'accomplissement de ce travail, l'Employeur lui paie, à lui ou à ses héritiers légaux selon le cas, advenant le refus de ses assureurs de le faire, des indemnités dont le montant ne sera pas inférieur à ce que le régime d'assurance-vie, maladie, accident en vigueur prévoit dans les circonstances analogues.

- d) Dans les cas prévus aux sous-paragraphes b) et c), du présent article, la personne salariée ou le cas échéant, ses héritiers légaux, rembourseront à l'Employeur toutes les sommes reçues de la Régie de l'assurance-maladie du Québec ou de l'Ontario, de la Commission des accidents du travail ainsi que de toute autre forme de compensation ou indemnité.
- 14.07 La personne salariée servira les intérêts de l'Employeur au meilleur de ses talents, connaissance et expérience, avec tout droit d'exclusivité en faveur de l'Employeur dans les domaines de la radiodiffusion, de la télévision ou d'autres domaines connexes appartenant à des concurrents à moins d'une entente avec l'Employeur permettant à la personne salariée de travailler dans d'autres médias.
- 14.08 La présente convention n'exclut pas toutefois la discrétion de la personne salariée de participer à des activités en dehors du domaine de la radiodiffusion, de la télédiffusion ou d'autres domaines connexes appartenant à des concurrents en autant que ces activités n'entrent pas en conflit avec les obligations de la personne salariée aux termes des présentes, en autant que la personne salariée ait fait parvenir un avis écrit à cet effet à l'Employeur.
- 14.09 L'Employeur aura le droit de faire appel aux services, talents et expérience de la personne salariée en vue d'appuyer, de faire connaître et généralement de promouvoir les activités de l'Employeur, et la qualité de la renommée de ces activités en question.
- 14.10 Aucune personne salariée n'utilise les ondes et/ou les biens de l'Employeur pour des fins personnelles sous réserves d'une entente écrite avec la Direction.
- 14.11 De plus, aucune personne salariée ne peut exploiter son identification avec l'Employeur et/ou ses marques de commerce pour des fins personnelles sans avoir obtenu, au préalable, l'autorisation écrite de ce dernier. Toutefois, l'Employeur reconnaît que la pratique déjà en vigueur en regard de l'utilisation de ses biens est maintenue.
- 14.12 Les parties reconnaissent que l'information doit être conforme aux faits de nature à ne pas tromper le public; qu'elle doit être exacte et complète c'est-à-dire non seulement conforme à tous les faits, mais encore qu'elle doit comprendre autant que possible tous les éléments essentiels à la compréhension de ces faits.
- Le journaliste recherche les informations, rapporte et explique les faits pour s'assurer que l'information sera complète, éclairée et conforme aux événements.
- 14.13 Sous réserve de la clause 14.12 qui précède, le directeur général de

l'Employeur ou le directeur de l'information sont les seules personnes habilitées à rendre une décision en regard avec la pertinence de produire une nouvelle.

- 14.14 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'indépendance professionnelle des journalistes et de la salle des nouvelles. Tout litige à cet effet est soumis exclusivement au directeur général.

ARTICLE 15 DÉFINITION ET ÉVALUATION DES TÂCHES

- 15.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'établir des descriptions des tâches relatives aux fonctions, à la description du travail et au sommaire des responsabilités attachées aux postes occupés par les personnes salariées qui font partie de l'unité de négociation. Les descriptions de tâches telles que décrites ci-après le sont à titre indicatif et n'ont pas pour effet de limiter la possibilité du titulaire d'un poste d'effectuer d'autres tâches dans la limite de ses aptitudes et de ses possibilités à la demande de l'employeur.

Les parties conviennent de procéder à l'actualisation des descriptions des tâches en comité patronal-ouvrier et ce, conformément à l'article 18.00 de la présente convention.

Les descriptions des tâches révisées remplaceront celles de l'annexe "B".

- 15.02 L'Employeur ne peut créer ou fusionner partiellement ou totalement des fonctions incluses dans l'unité d'accréditation ou des postes inclus dans l'unité d'accréditation sans avis au préalable au Syndicat.
- 15.03 L'Employeur devra informer et expliquer toute création de postes exclus de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 16 PRIX D'EXCELLENCE

- 16.01 Les prix accordés à la station pour l'excellence deviennent la propriété de la station et les prix accordés aux individus pour l'excellence seront remis aux individus.

ARTICLE 17 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 17.01 L'Employeur libère, sans perte de rémunération normale, un maximum de deux (2) personnes salariées régulières représentant le Syndicat lorsque leur présence est nécessaire pour des rencontres avec l'Employeur ou ses représentants lors de la négociation et lors de la conciliation.
- 17.02 À l'occasion de la négociation ou de l'audition de griefs devant le tribunal d'arbitrage, ou les tribunaux administratifs, un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé au moins deux (2) jours à l'avance, lorsque

possible, le Directeur général, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune perte de traitement.

17.03 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande à cet effet, un congé sans solde à toute personne salariée qui est élue ou nommée à un poste syndical à plein temps. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent:

- a) L'Employeur verse au salarié concerné son salaire à chaque semaine de paie;
- b) Dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte, le Syndicat rembourse à l'Employeur les sommes suivantes :
 1. le salaire de la personne salariée libérée;
 2. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie des rentes du Québec ou Régime de pension du Canada;
 3. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie de l'assurance-maladie du Québec ou de l'Ontario;
 4. la cotisation versée par l'Employeur à la Commission d'assurance-chômage;
 5. les sommes déboursées par l'Employeur en faveur de la personne salariée pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective ou pour toute autre raison;
 6. toute autre forme de gratification.

17.04 Deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avoir donné un avis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures à l'avance au directeur général, s'absenter pour participer à des congrès, journées d'étude et/ou de formation, sans perte de traitement pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année.

ARTICLE 18 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

18.01 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, les parties formeront un comité de relations de travail. Ce comité sera composé de deux (2) personnes salariées nommées par le Syndicat et de deux (2) représentants de la direction nommés par l'Employeur.

18.02 Le comité se réunira si nécessaire à tous les quatre (4) mois à des dates convenues par les membres du Comité. Ce comité a pour objectif de permettre aux parties de discuter, identifier et résoudre des problématiques liés à l'exécution du travail ou aux conditions d'exécution du travail des personnes salariées, en considérant les grands objectifs opérationnels de l'Employeur. Le Comité étudiera également toute plainte, grief, suggestion visant à améliorer les conditions de travail des personnes salariées tout en recherchant également à améliorer les standards de production, les horaires de travail, les besoins et priorités de formation, la définition des tâches et tout autre sujet.

- 18.03 Les réunions du comité de relations de travail auront lieu entre 9 h et 17 h du lundi au vendredi inclusivement ou au besoin après entente entre les parties.
- 18.04 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à fournir les noms à l'autre partie des membres de ce comité de relations de travail, dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention et lors de tout changement qui pourrait survenir par la suite.
- 18.05 L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre des personnes expertes au nombre maximal de deux (2), dont une (1) choisie par l'Employeur et une (1) choisie par le Syndicat.
- 18.06 Le représentant de la Guilde canadienne des médias est d'office sur le comité de relations de travail.
- 18.07 Les parties conviennent de se rencontrer afin de faire le point s'il y avait une situation connue et/ou dénoncée par toute victime potentielle de discrimination ou de harcèlement au travail, contraire à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne ou à la Loi canadienne sur les droits de la personne ou encore à toute politique de l'Employeur en la matière.

ARTICLE 19 CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 19.01 Pour toutes les personnes salariées régulières, les jours suivants sont considérés comme chômés et payés :
1. le Jour de l'An
 2. le lendemain du Jour de l'An
 3. le Vendredi Saint
 4. le Lundi de Pâques
 5. la Fête de la Reine ou la Fête des Patriotes
 6. la Fête Nationale
 7. la Fête de la confédération
 8. le premier lundi du mois d'août
 9. la Fête du Travail
 10. le jour de l'Action de Grâce
 11. le Jour de Noël
 12. le lendemain du Jour de Noël
- 19.02 a) Toutes les personnes salariées régulières reçoivent un total de douze (12) jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Sont incluses parmi ces douze (12) congés, toutes les fêtes légales déclarées comme telles par le législateur. Advenant que le législateur décrète une autre fête légale non encore prévue au même titre que celles qui existent présentement, les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés de la convention collective.

- b) Sauf s'il s'agit d'une absence prévue à l'horaire ou pour force majeure ou avoir obtenu la permission de l'Employeur, pour avoir droit au paiement d'un congé férié, une personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et travailler le jour immédiatement qui suit le congé.
 - c) Toute personne salariée a droit à un (1) congé mobile par année de calendrier complète de travail. La date de la prise du congé mobile doit être déterminée avec l'accord du supérieur immédiat de la personne salariée. Aux fins de l'administration de cet article, les vacances et les jours fériés sont réputés être des journées travaillées.
- 19.03 Tout travail exécuté par une personne salariée régulière à la demande de l'Employeur pendant la période de travail où elle aurait dû bénéficier d'un congé selon les dispositions du présent article est payé à temps et demi pour le temps travaillé pendant la susdite période avec une garantie d'un minimum de surtemps de quatre heures et demie (4 ½) au niveau de la rémunération régulière.
- 19.04 Ces congés statutaires sont des jours chômés et payés et ne remplacent pas le congé hebdomadaire. Lorsque certains de ces congés surviennent durant les vacances d'une personne salariée régulière, ils ne comptent pas comme des jours de vacances et la personne salariée régulière concernée peut les prendre consécutivement à ses vacances. Lorsque certains de ces congés surviennent un jour non ouvrable, il est soit reporté à une autre date, soit remboursé en temps ou en argent, au choix de la personne salariée après accord au préalable avec l'Employeur.
- 19.05 Dans le cas où les personnes salariées ont accumulé des jours fériés ou des jours de congés non pris pour les reporter à plus tard, ces jours fériés doivent être pris à l'intérieur de la période du 1^{er} septembre au 31 août suivant l'année en cours de laquelle ils ont été accumulés ou à défaut, être monnayés après entente avec l'Employeur.
- 19.06
- a) Tous congés accumulés ou vacances annuelles ne peuvent être annulés ou retirés pour des raisons administratives ou économiques.
 - b) En cas de conflit d'horaire, ces congés ou vacances pourront être monnayés ou reportés à la suite d'une entente écrite entre les parties.
- 19.07 L'employeur paie pour chaque heure travaillée par une personne salariée à temps partiel et surnuméraire une prime de 3,6% sur chaque heure régulière travaillée pour le paiement des jours fériés. Lors de la prise de tout congé férié, la personne salariée à temps partiel et surnuméraire ne reçoit aucune rémunération. Seuls les jours fériés prévus au Code canadien du travail s'appliquent à la personne salariée à temps partiel et surnuméraire.

ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

20.01 Les personnes salariées régulières ont droit à une période de congé annuel, tel que ci-après déterminé à chaque 1^{er} septembre :

Moins de 1 an:	Un (1) jour par mois de service, maximum dix (10) jours
Un (1) an de service:	Dix (10) jours
Deux (2) ans de service:	Quinze (15) jours
Sept (7) ans de service:	Vingt (20) jours
Quatorze (14) ans de service:	Vingt-cinq (25) jours

a) L'employé qui a un nombre de semaines de vacances supérieur à ce qui est inscrit au tableau qui précède, conserve son quota de vacances et progresse à un autre niveau d'octroi de journées de vacances telles que prévues aux paragraphes qui suivent mais sans toutefois excéder cinq (5) semaines de vacances.

b) Toute personne salariée régulière peut prendre ses vacances consécutivement jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines après entente avec l'Employeur.

20.02 Le 1^{er} septembre de chaque année est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels une personne salariée régulière a droit et qui doivent être pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date. Les périodes de vacances seront rémunérées au taux de salaire en vigueur au moment de la prise de ces journées de vacances.

20.03 La date de congé annuel de chaque personne salariée régulière est déterminée après entente entre cette dernière et son supérieur immédiat. Dans la détermination de la date des vacances annuelles de chaque personne salariée régulière, la priorité est accordée à la personne salariée régulière qui compte le plus d'ancienneté par fonction; on procède ainsi en allant des personnes salariées régulières les plus anciennes jusqu'à la dernière qui est entrée au service de l'Employeur.

20.04 Avant le 15 mars de chaque année toutes les personnes salariées régulières régies par la présente convention font savoir à leur supérieur immédiat si elles désirent prendre une partie ou la totalité de leur congé annuel durant la période de vacances estivales et à quel moment précis elles désirent le prendre. La liste définitive des congés de chaque personne salariée régulière doit être affichée au plus tard le 5 avril.

20.05 Au cas de départ volontaire, de congédiement, de mise à pied ou de décès d'une personne salariée, ses crédits de vacances, son temps supplémentaire et ses jours de congés de maladie accumulés, lui sont

payés en entier, à lui ou à sa succession.

- 20.06 L'employeur paie pour chaque heure travaillée par une personne salariée à temps partiel et surnuméraire une prime de 4% qui tient lieu de paiement pour les vacances de la personne salariée à temps partiel et surnuméraire. Lors de la prise de toute journée de vacances la personne salariée à temps partiel et surnuméraire ne reçoit aucune rémunération.
- 20.07 L'année de référence durant laquelle une personne salariée accumule ses vacances annuelles est du 1^{er} septembre d'une année, au 31 août de l'année suivante. La personne salariée à temps plein accumule ses vacances annuelles sur la base du service courant.

ARTICLE 21 CONGÉS LORS D'ÉLECTION

- 21.01 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande préalable de quinze (15) jours, un congé sans solde à toute personne salariée qui brigue les suffrages lors d'une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire, pour la durée de la période électorale, de la date de la mise en nomination à la date de l'élection.
- 21.02 Cependant, le journaliste ne peut exercer d'activités professionnelles ou privées reliées à un parti ou une formation politique dans des conditions susceptibles de la placer en conflit d'intérêts ou dans une situation pouvant compromettre la crédibilité de l'Employeur.
- 21.03 À la demande d'une personne salariée en congé sans solde, l'Employeur maintient sa participation au régime de prévoyance collective (assurances) à condition que ladite personne salariée paie sa part et rembourse celle de l'Employeur dans les trente (30) jours de l'envoi du compte par l'Employeur.

ARTICLE 22 BOURSE D'ÉTUDE

- 22.01 L'Employeur s'engage à afficher toute offre de bourse de perfectionnement et de stage pour les personnes salariées, le tout directement relié au travail desdites personnes salariées.
- 22.02 L'Employeur pourra accorder un congé sans solde à une personne salariée titulaire d'une bourse ou d'un stage de perfectionnement pour la durée de telle bourse ou stage à la condition que ladite bourse ou ledit stage soit relié directement au travail de ladite personne salariée et ne dure pas plus d'un (1) an.
- 22.03 L'Employeur s'engage à accorder un congé avec solde d'au plus un (1) an à toute personne salariée régulière si elle accepte de poursuivre des études à l'étranger ou au pays, selon les besoins et selon les desiderata dudit Employeur et tels que déterminés par celui-ci.

- 22.04 Si une personne salariée consent à suivre un cours d'étude requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par ce dernier, si les cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et la personne salariée n'est pas tenue de remettre en temps les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur et la personne salariée.
- 22.05 Toute demande de congé prévue à cet article doit être précédée d'un avis d'au moins trente (30) jours; de plus l'Employeur peut refuser que plus de deux (2) personnes salariées bénéficient simultanément de ces congés.

ARTICLE 23 CONGÉS SANS SOLDE

- 23.01 L'Employeur peut accorder des congés sans solde aux officiers du Syndicat délégués auprès des diverses instances du mouvement syndical ou professionnel. Ces congés sont régis par les règles suivantes :
- a) Il ne peut y avoir plus de deux (2) personnes salariées simultanément libérées, mais une (1) seule personne salariée par fonction;
 - b) Le nombre total de jours de congé pour le Syndicat est de quarante (40) jours par année de calendrier, pour la durée de la présente convention.
 - c) Toute libération d'un ou de plusieurs personnes salariées doit être demandée au moins sept (7) jours à l'avance, à moins de circonstances qui rendent impossible un tel avis; dans un tel cas, la libération doit être demandée le plus tôt possible.
 - d) Aucun congé sans solde prévu dans le présent paragraphe ne peut excéder cinq (5) jours d'absence continue de son emploi mensuellement.
- 23.02 L'Employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons qu'il juge valables.
- 23.03 Dans tous les cas de congés avec ou sans solde, les modalités de retour doivent faire l'objet d'une entente avant le départ de la personne salariée intéressée entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée.
- 23.04 Lorsqu'elle revient au service de la compagnie après avoir bénéficié d'un congé avec ou sans solde, la personne salariée régulière touche au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'elle aurait accumulées si elle n'avait pas bénéficié d'un tel congé.

ARTICLE 24 CONGÉS SOCIAUX

- 24.01 Toute personne salariée bénéficie des congés sociaux suivants :
- a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables;
 - b) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou de la soeur : trois (3) jours ouvrables;
 - c) Lors du décès du beau-père ou de la belle-mère : deux (2) jours ouvrables;
 - d) Lors du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-sœur : un (1) jour ouvrable;
 - e) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables;
- Si les cas visés par les paragraphes a), b), c), d) et e) ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de Gatineau, la personne salariée a droit à une journée additionnelle et à deux (2) jours si l'événement a lieu à plus de deux cent soixante (260) kilomètres. Cette journée pourra être prise en demi-journée.
- 24.02 Dans tous les cas, la personne salariée devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation des faits.
- 24.03 Dans tous les cas prévus ci-dessus, les jours compteront de la date de l'événement s'il s'agit d'un jour ouvrable ou à partir du premier jour ouvrable suivant l'événement. Tous les congés sociaux mentionnés dans l'article 24.01 doivent être pris consécutivement par la personne salariée concernée.
- 24.04 L'Employeur reconnaît les mêmes droits à la famille reconstituée concernant les absences autorisées précédentes pourvu que la personne salariée vive depuis au moins un (1) an avec son conjoint ou qu'elle soit issue d'une famille reconstituée pour une période égale à ce terme.
- 24.05 Il est entendu que la personne salariée qui obtient un congé en vertu des paragraphes a) ou b) de l'article 24.01, peut demander de prolonger sa période d'absence en puisant dans sa banque de congé de vacances annuelles ou par un congé sans solde, après avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat.

ARTICLE 25 CONGÉS POUR CAUSE DE MALADIE

- 25.01 a) Un congé pour absence maladie avec salaire est accordé par l'Employeur à toute personne salariée à temps complet incapable d'accomplir ses fonctions pour cause de maladie. La personne salariée accumule ses crédits pour absence maladie à raison d'un (1) jour par mois complet travaillé, jusqu'à un maximum de sept (7) jours par année de calendrier. Tout crédit pour absence maladie non-utilisé n'est pas remboursable.
- b) La personne salariée à temps complet peut également bénéficier d'heures d'absences maladie jusqu'à un maximum de quatorze (14) heures par année, débutant le 1^{er} septembre, lorsqu'elle est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure subit par son enfant dont elle doit prendre soin ou encore pour porter assistance à son conjoint le jour d'une hospitalisation ou à la suite d'une hospitalisation. La présente s'applique également lorsque la personne salariée est incapable de travailler en raison d'un rendez-vous qu'elle a pris pour rencontrer elle-même ou pour un de ses enfants, un professionnel de la santé ou en raison de tests, d'examens ou de soins qu'elle-même ou son enfant doit passer ou suivre dans un établissement de santé.
- c) Les congés pour cause de maladie non pris sont ni remboursables, ni cumulables d'une année à l'autre. La date de renouvellement de la banque de congés pour absence maladie est le 1^{er} septembre de chaque année.
- 25.02 La personne salariée devra fournir à l'Employeur, un billet médical après trois (3) jours d'absence continue de son emploi pour cause de maladie.
- Pour tout certificat médical exigé par l'Employeur, celui-ci doit en assumer les coûts, et ce, malgré que la demande provienne de la Compagnie d'assurance.
- 25.03 Malgré le paragraphe 25.02, en cas d'abus l'Employeur se réserve le droit d'exiger, à ses frais, un certificat médical à compter de la première journée d'absence pour cause de maladie.
- 25.04 Les journées de maladie pourront être utilisées pour des visites chez un professionnel de la santé.
- 25.05 Accident de travail
- Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée bénéficie des dispositions législatives en vigueur.

25.06 Dans l'éventualité qu'une personne salariée doive s'absenter pour se présenter à une instance reconnue, celle-ci sera libérée avec traitement.

ARTICLE 26 CONGÉ PARENTAL

26.01 a) Les dispositions des articles 26.01 et suivants s'appliquent à la personne salariée résidant dans la province de Québec. Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée résidant dans la province de l'Ontario dans la mesure où la législation provinciale ou fédérale en la matière trouve application. À défaut, la personne salariée bénéficie du régime offert par le gouvernement provincial ou fédéral en la matière. Dans le cas où la législation fédérale s'applique, l'Employeur accordera un congé sans salaire pour soins d'enfants, en conformité aux conditions énoncées aux articles 204 et suivants de la Partie III du Code canadien du travail.

b) La personne salariée enceinte peut se prévaloir d'un congé de maternité et parental sans paie d'une durée de cinquante-deux (52) semaines en autant qu'elle produise un certificat médical attestant la date prévue d'accouchement. Elle doit aussi informer l'Employeur de la date probable de son retour au travail.

26.02 a) La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la personne salariée enceinte.

b) Pendant son congé de maternité, la personne salariée conserve tous ses droits, avantages, privilèges y compris l'accumulation de son ancienneté. La personne salariée doit toutefois assumer sa part des frais de primes du programme d'assurance collective pour la durée de son congé.

26.03 Deux (2) semaines avant la fin de son congé de maternité et/ou parental, la personne salariée doit informer par écrit son supérieur immédiat de sa décision de revenir ou non au travail et indiquer la date à laquelle elle entend revenir au travail.

26.04 La personne salariée peut se prévaloir des prestations supplémentaires de chômage à la condition qu'elle fasse une demande de prestations d'assurance-chômage et y est admissible avant que lui soit versé les prestations supplémentaires de chômage; elle recevra de l'Employeur, la différence entre lesdites prestations et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire habituel, et ce, pour une période pouvant aller jusqu'à vingt-cinq (25) semaines; ce bénéfice cesse lorsque les vingt-cinq (25) semaines sont expirées ou que la personne salariée revient au travail.

26.05 La personne salariée enceinte peut, sur demande, prolonger son congé parental par un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-

deux (52) semaines. Sur entente faite au préalable entre les parties, la personne salariée peut maintenir en vigueur son assurance collective pendant le congé sans solde dans la mesure où elle assume la totalité des frais. En ce qui a trait au REER collectif, la personne salariée peut continuer à verser des cotisations volontaires à son compte .

26.06 La personne salariée qui désire revenir au travail avant l'expiration du congé sans paie accordé en vertu de la clause 26.05, doit donner un avis écrit d'au moins deux (2) semaines au directeur général.

26.07 La personne salariée enceinte peut, après entente avec le directeur général, prendre le temps requis pour les visites médicales et ce, sans perte de traitement ou perte de journée de congé pour cause de maladie.

26.08 La personne salariée qui accouche et dont l'enfant est hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu, et ce, après entente avec le directeur général. Dans un tel cas, elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter à une date ultérieure, en tenant compte des besoins de l'enfant.

26.09 Au retour de son congé de maternité, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité.

26.10 Congé parental

Toute personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de douze (12) semaines consécutives. La personne salariée doit en faire la demande trente (30) jours avant la date prévue de son départ en fournissant un certificat médical attestant la grossesse de sa conjointe.

26.11 La personne salariée en congé parental doit aviser l'Employeur dans les dix (10) jours qui précèdent son retour au travail.

26.12 À son retour, la personne salariée en congé parental reprend le poste qu'elle occupait.

26.13 Congé d'adoption

Dans le cas d'une adoption, l'Employeur applique à l'employé les dispositions prévues au régime québécois d'assurance parentale.

ARTICLE 27 ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

27.01 a) Le régime d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la présente convention demeure en vigueur. Toute modification au régime ou ses modalités de couverture devra faire l'objet d'une entente.

b) La personne salariée à temps plein est admissible à l'assurance collective après trois (3) mois de service continu suite à sa date d'embauche.

c) La personne salariée à temps partiel est admissible à l'assurance collective après trois (3) mois de service continu suite à sa date d'embauche, dans la mesure où elle a travaillé une moyenne de vingt (20) heures régulières ou plus par semaine. Si admissible, l'adhésion à l'assurance collective est obligatoire. (16.06.16)

d) Par la suite, l'admissibilité est validée à tous les mois de janvier. Si la personne salariée à temps partiel a travaillé une moyenne de vingt (20) heures régulières ou plus par semaine au cours de la dernière période validée (année ou portion d'année selon la date d'embauche), elle est admissible aux assurances collectives pour l'année de calendrier complète qui suit jusqu'au prochain mois de janvier où cette même validation est faite par l'Employeur. Si admissible, l'adhésion à l'assurance collective est obligatoire pour l'année qui suit.

e) La personne salariée à temps partiel travaillant moins de vingt (20) heures par semaine ainsi que la personne salariée surnuméraire, n'est pas admissible à l'assurance collective quel que soit le nombre d'heures travaillée par semaine.

27.02

RÉGIME DE RETRAITE

- a) Les parties conviennent de maintenir un REER collectif pendant la durée de la présente convention collective. Le choix du gestionnaire du régime est déterminé par l'Employeur.
- b) Pour devenir admissible au REER collectif le 1er jour du mois qui suit le début de son admissibilité, la personne salariée doit répondre à l'une des deux conditions suivantes :
 - Être une personne salariée à temps plein et avoir complété la période de probation.
 - Être une personne salariée à temps partiel et avoir complété la période de probation tout en ayant travaillé 910 heures régulières travaillées.
 - Être une personne salariée surnuméraire, avoir travaillé pendant deux (2) années consécutives et avoir gagné au moins 35 % du Maximum des gains admissibles (MGA) durant chacune de ces 2 années. Le montant du MGA est celui établi annuellement par le gouvernement du Québec.

- c) Les contributions maximales de la personne salariée admissible et de l'Employeur au RÉER collectif sont telles qu'elles apparaissent au tableau qui suit.

CHOIX DE COTISATION DE LA PERSONNE ADMISSIBLE	COTISATION DE L'EMPLOYEUR	COTISATION TOTALE AU COMPTE DE LA PERSONNE ADMISSIBLE
1%	1%	2%
2%	2%	4%
2,5%	2,5%	5%

- d) À compter du 1^{er} septembre 2020, les contributions maximales de la personne salariée admissible et de l'Employeur au RÉER collectif sont telles qu'elles apparaissent au tableau qui suit.

CHOIX DE COTISATION DE LA PERSONNE ADMISSIBLE	COTISATION DE L'EMPLOYEUR	COTISATION TOTALE AU COMPTE DE LA PERSONNE ADMISSIBLE
1%	1%	2%
2%	2%	4%
3%	3%	6%

La personne salariée admissible peut verser des cotisations additionnelles, sans contrepartie de la part de l'Employeur et sans excéder les maximums permis par la loi. La personne salariée est responsable d'établir cette cotisation maximale permise par la loi.

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

ARTICLE 28 HEURES DE TRAVAIL

- 28.01 Les heures de travail des rédacteurs, producteurs et secrétaires sont de neuf heures (9h) à dix-sept heures (17h), du lundi au vendredi inclusivement, y compris une période d'une (1) heure pour dîner à être prise entre onze heures trente (11h30) et treize heures trente (13h30) après entente avec le supérieur immédiat et deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées, une l'avant-midi, une l'après-midi à être fixées par le supérieur immédiat.
- 28.02 Les heures de travail de la secrétaire-réceptionniste sont de trente-cinq (35) heures par semaine réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi de sept (7) heures de travail chacun, excluant l'heure du repas, et y incluant deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées, une l'avant-midi, une l'après-midi à être fixées par leur supérieur immédiat.
- 28.03 a) La semaine de travail des appariteurs/messagers et journalistes est de trente-cinq (35) heures par semaine, excluant l'heure du repas, du lundi au dimanche inclusivement et réparties sur cinq (5) jours consécutifs à raison de sept (7) heures consécutives par jour.
- b) La semaine de travail des commentateurs sportifs est de trente-cinq (35) heures non consécutives par semaine, excluant l'heure du repas, du lundi au dimanche inclusivement et réparties sur cinq (5) jours consécutifs. Les horaires ne seront déterminés qu'après consultation satisfaisante avec les personnes salariées concernées et leur chef de service ou son représentant.
- c) L'appariteur/messager a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées et à être fixées par son supérieur immédiat.
- 28.04 Les journalistes peuvent manger durant leurs heures de travail sans nuire au bon fonctionnement du service, à l'extérieur des studios et des régies.
- 28.06 L'horaire de travail des personnes salariées occupant les fonctions énumérées à 28.03 a) est transmis électroniquement aux personnes salariées par l'Employeur trois (3) jours avant son entrée en vigueur, sous réserve des modalités suivantes :
- a) Les personnes salariées occupant les fonctions énumérées à 28.02 et 28.03 a) doivent bénéficier d'une période de repos de douze (12) heures entre la fin d'un quart de travail et le début d'un autre, sauf entente contraire avec le Syndicat, ladite période de repos pouvant toutefois être réduite par du temps supplémentaire.
- b) Si l'horaire n'est pas affiché dans les délais prévus, l'horaire alors en vigueur continue de s'appliquer, à moins d'entente contraire avec le Syndicat ou la personne salariée.

- 28.07 Une feuille de temps devra être complétée et signée par chacune des personnes salariées pour chaque période de paie.
- 28.08 Le tour de service qui commence la veille d'un jour férié payé et qui se prolonge le jour férié n'est pas réputé coïncider avec le jour férié, à l'exception d'un quart de travail qui débute moins de deux (2) heures avant le début du jour férié. Le tour de service qui commence le jour férié et payé et qui se prolonge le lendemain est réputé coïncider entièrement avec le jour férié et payé.

ARTICLE 29 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 29.01 La personne salariée sera rémunérée au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour tout travail dépassant le nombre d'heures hebdomadaires prévues à l'horaire selon la présente convention collective.
- 29.02 Tout temps supplémentaire devra être autorisé par l'Employeur ou le responsable mandaté à cet effet par l'Employeur.
- 29.03 Lorsqu'une personne salariée travaille un jour de congé prévu à son horaire, le travail accompli ce jour-là est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %). La rémunération que reçoit la personne salariée est au moins équivalente à une période de deux (2) heures au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 29.04 Toute personne salariée rappelée à son travail, reçoit pour les heures effectivement travaillées son salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %). La rémunération que reçoit la personne salariée est au moins équivalente à une période de deux (2) heures au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 29.05 Le travail à temps supplémentaire lorsque expressément requis est obligatoire à moins de raison sérieuse, mais l'Employeur s'engage toutefois à solliciter toute personne salariée volontaire à faire du temps supplémentaire avant de l'imposer. L'Employeur ne pourra exiger de toute personne salariée de faire plus que le temps de sa journée régulière de travail en temps supplémentaire.
- 29.06 Cette période de temps supplémentaire ne pourra être fractionnée sauf pour une période de repas de trente (30) minutes accordée à la personne salariée au début de la quatrième (4^e) heure à la condition que la personne salariée ait été requise d'effectuer quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire.
- 29.07 Sujet à la clause ci-dessus, si l'Employeur exige de la personne salariée de ne pas prendre de repas au début de la quatrième (4^e) heure de

temps supplémentaire, une somme de quinze dollars (15,00 \$) sera ajoutée à la rémunération totale pour la période de temps supplémentaire.

- 29.08 L'obligation de travailler en temps supplémentaire ne pourra être requise par l'Employeur dans les cas d'urgence plus d'une (1) fois par semaine de calendrier sauf si la ou les personnes salariées concernées y consentent librement.
- 29.09 La personne salariée ne sera rémunérée au taux de temps supplémentaire avec créance minimum d'une (1) heure que si son travail en temps supplémentaire excède quinze (15) minutes.
- 29.10 Aucune personne salariée ne sera obligée de prendre une ou deux périodes de repos pendant ses heures régulières de travail dans le but de compenser pour les heures supplémentaires qu'elle a travaillées.
- 29.11 La personne salariée n'est pas tenue de demeurer en disponibilité pour être rappelée au travail à l'extérieur de son horaire régulier de travail.
- 29.12 Après entente écrite avec l'Employeur, le temps supplémentaire de la personne salariée peut être accumulé afin d'obtenir des journées de congé. Pour chaque heure supplémentaire de travail, la personne salariée pourra obtenir une heure et demie (1h ½) de congé payé à temps régulier.

La personne salariée peut accumuler un maximum de soixante-dix (70) heures, entre le 1^{er} septembre d'une année et le 31 août de l'année suivante. Toutes les heures de temps supplémentaires accumulées et non prises au 31 août d'une année sont payées à la personne salariée à la première ou seconde paie du mois de septembre qui suit. Toutefois après entente entre la personne salariée et l'Employeur un maximum de trente-cinq (35) heures peut être reporté à l'exercice financier suivant débutant le 1^{er} septembre.

ARTICLE 30 SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

- 30.01 Toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation sont rémunérées selon leurs fonctions d'après les salaires hebdomadaires conformément à l'annexe C.
- 30.02 Les personnes salariées à temps partiel sont payées pour les heures effectivement travaillées à leur taux horaire en vigueur.
- 30.03 a) Dans le cas d'une personne salariée dont l'horaire de travail est de nuit, c'est-à-dire qu'au moins deux (2) heures parmi ses heures régulières de travail se situent entre minuit (24 h 00) et six heures (6 h 00), elle recevra une prime de quinze pour cent (15 %) de son salaire horaire régulier pour les heures travaillées entre minuit (24 h

et six heures (6 h), en surplus de toute autre rémunération. Cette prime n'est assimilée ni aux heures supplémentaires ni à la rémunération de base.

- b) Sous réserve d'une entente existante au moment de la signature de cette convention, la personne salariée qui occupera la fonction de coordonnateur (responsable de groupe d'employé[s]) d'un service, recevra une prime équivalant à dix pour cent (10 %) de son salaire régulier.

ARTICLE 31 PAIE DES PERSONNES SALARIÉES

- 31.01 Le salaire et toutes les rémunérations sont payés à tous les deux jeudis.

ARTICLE 32 DÉPENSES ET FRAIS DE VOYAGE

- 32.01 L'Employeur rembourse en conformité avec ses règlements, sur présentation de pièces justificatives toutes les dépenses ordinaires raisonnablement encourues en service commandé et dont la nature a été préalablement convenue. S'il s'agit de dépenses extraordinaires, elles doivent être préalablement autorisées par l'Employeur à moins qu'il ne s'agisse de circonstances importantes et imprévues qui ne peuvent souffrir de délai et qui sont dans l'intérêt de l'Employeur.

- 32.02 Une personne salariée qui effectue plus de deux (2) heures de temps supplémentaire consécutivement à son quart de régulier ne pourra fractionner lesdites périodes de temps supplémentaire sauf pour une période de repas de trente (30) minutes accordée à la personne salariée au début de la troisième (3^e) heure à la condition que la personne salariée ait été requise d'effectuer trois (3) heures de travail en temps supplémentaire.

- 32.03 Sujet à la clause ci-dessus, si l'Employeur exige de la personne salariée de ne pas prendre de repas au début de la troisième (3^e) heure de temps supplémentaire, une somme de quinze dollars (15,00 \$) sera ajoutée à la rémunération totale pour une période de temps supplémentaire.

- 32.04 L'Employeur s'engage à fournir ou à assumer à ses frais les moyens de transport des personnes salariées dont les services à l'extérieur du poste, situé au 150, rue d'Edmonton à Gatineau, sont requis par l'Employeur. Aucune personne salariée ne peut être tenue de mettre son véhicule à la disposition de l'Employeur.

- 32.05 Les personnes salariées requises de mettre leur véhicule au service de l'Employeur reçoivent quarante-deux cents (0,42\$) par kilomètre, avec tarif minimum de six dollars (6,00 \$) la course. Toutefois, si l'Employeur augmente ce per diem dans sa politique d'entreprise relativement aux frais de déplacement, le nouveau montant sera automatiquement alloué aux personnes salariées. Le cas échéant, confirmation de cette

modification sera transmise simultanément au Syndicat et aux personnes salariées par l'Employeur.

- 32.06 L'Employeur n'accepte la responsabilité d'aucune contravention commise et ne paie aucune amende ou frais encourus par une personne salariée à moins qu'il ne s'agisse de conséquences inévitables de service commandé.

ARTICLE 33 VOYAGES ET MISSIONS EXTÉRIEURS

- 33.01 Une personne salariée qui est envoyée en service commandé dans une ville, une province ou un pays étranger, reçoit une avance, pour toute période de vingt-quatre (24) heures d'éloignement prévisible d'une somme 162,30 \$. À compter du 1^{er} septembre de chaque année de convention collective, ce montant sera majoré de un (1) pourcent, ce qui tient compte de l'augmentation salariale consentie à la présente.
- 33.02 Lorsque la personne salariée est affectée à une mission nécessitant un déplacement qui dure plus de vingt-quatre (24) heures, le per diem pour les repas sera de 62,47 \$ par jour, n'incluant pas les frais de logement. À compter du 1^{er} septembre de chaque année de convention collective, ce montant sera majoré de un (1) pourcent, ce qui tient compte de l'augmentation salariale consentie à la présente.
- 33.03 Lors d'un déplacement à l'extérieur d'un radius de 160 kilomètres et plus de la place d'affaires de l'Employeur, l'allocation per diem pour les repas sera de 62,47 \$ par jour et à l'extérieur du pays de 68,71 \$ par jour. À compter du 1^{er} septembre de chaque année de convention collective, ce montant sera majoré de un (1) pourcent, ce qui tient compte de l'augmentation salariale consentie à la présente.
- 33.04 Les frais de logement préalablement approuvés par l'Employeur seront remboursés sur présentation de pièces justificatives.
- 33.05 L'Employeur, la personne salariée et le Syndicat s'entendront sur les exigences de la mission commandée.

ARTICLE 34 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 34.01 Lorsque l'Employeur requiert d'une personne salariée un travail permanent dans une ville autre que celle où il travaille précédemment pour l'Employeur, ce dernier assume, sur présentation des pièces justificatives, les frais de déménagement suivants.
- 34.02 L'Employeur paiera à la personne salariée une somme forfaitaire de deux cent cinquante dollars (250 \$) et l'Employeur se charge, le cas échéant des frais de rupture de bail jusqu'à concurrence de trois (3) mois de loyer et assume les frais suivants :

- a) L'emballage effectué par une entreprise reconnue de déménagement et dûment acceptée au préalable par l'Employeur.
- b) Les frais de repas, d'hébergement provisoire et d'entreposage pour un maximum d'une (1) semaine et les frais de transport.
- c) Le déménagement proprement dit, de l'ancien au nouveau domicile.

ARTICLE 35 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

35.01 Préalablement à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, le différent susceptible de faire l'objet d'un grief doit être présenté au comité de relations de travail dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance des faits.

Les parties doivent régler dans les plus brefs délais possibles tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la convention collective. En conséquence, l'Employeur, la personne salariée et le Syndicat se conforment à la procédure suivante :

A- Première étape :

À défaut de règlement satisfaisant aux parties, la personne salariée et/ou le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au supérieur immédiat ou à la direction générale dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réunion du comité de travail. La réponse patronale doit être rendue par écrit dans les 15 jours de calendrier suivant la réception du grief. Le délai de la 1^{ère} étape peut être prolongé après entente entre les deux parties. La décision de la direction doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception du grief. Les délais de la première étape peuvent être prolongés après entente entre les parties.

B- Deuxième étape : Arbitrage

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé au terme des étapes précédentes, il peut être porté à l'arbitrage par chacune des parties conformément aux dispositions du Code canadien du travail et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours.

35.03 Tout règlement intervenu entre le Syndicat et l'Employeur au cours de la procédure d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les représentants dûment autorisés des deux (2) parties.

35.05 Une personne salariée qui présente un grief ne doit aucunement être importunée ou inquiétée à ce sujet par un supérieur.

35.06 Si les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre, l'une

ou l'autre des parties pourra demander au ministre fédéral du Travail de désigner immédiatement l'arbitre.

Si une des parties omet ou néglige de nommer un arbitre ou ne peut pas s'entendre sur sa nomination dans les délais prévus, l'une ou l'autre des parties pourra requérir le ministre fédéral du Travail de désigner immédiatement l'arbitre qui n'aurait pas été nommé comme susdit. La personne ainsi nommée sera réputée l'avoir été par la partie concernée.

- 35.07 Toute décision de l'arbitre unique au sujet des griefs prévus par la présente convention sera finale, exécutoire et liera les parties.
- 35.08 L'arbitre en aucun temps ne doit et ne peut changer ou amender les dispositions de la présente convention collective, ne peut y ajouter ou y retrancher quoi que ce soit ou rendre une décision qui serait contraire à ces termes.
- 35.09 L'arbitre aura le pouvoir d'ordonner la réinstallation d'une personne salariée dans ses fonctions et de fixer une compensation pour le salaire perdu dans les cas où il estimera que le congédiement, la suspension ou l'amende était injustifié ou était contraire aux termes et dispositions de la présente convention collective le tout déduction faite de tout salaire ou rémunération que la personne salariée aura gagné pendant cette période.
- 35.10 Dans le cas de grief relatif à la création d'une nouvelle fonction assujettie à l'accréditation, l'arbitre pourra, le cas échéant, apprécier la description de la nouvelle fonction afin de déterminer dès lors le taux de salaire convenant à la charge de travail fixée par l'Employeur et l'endroit où cette fonction devrait être placée sur l'échelle de salaires.
- 35.11 Dans les cas de griefs relatifs à une mauvaise classification d'une personne salariée, l'arbitre pourra apprécier si la tâche régulière de ladite personne salariée correspond à sa classification prévue à la convention.
- 35.12 Chaque partie paiera ses propres frais d'enquête et d'arbitrage. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.
- 35.13 L'arbitre décidera de sa procédure et les parties s'engagent à coopérer pour expédier rapidement et sans frais inutiles l'audition du ou des griefs. Dans tous les cas, la décision écrite et motivée devra être rendue dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la fin des audiences.
- 35.14 L'arbitre déterminera la date et le lieu des audiences.

ARTICLE 36 **DURÉE DE LA CONVENTION**

- 36.01 La présente convention collective entre en vigueur au jour de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 août 2022. À son expiration, les conditions prévues à la présente convention sont maintenues jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 36.02 L'Employeur verse la rétroactivité sur les salaires ajustés au 1^{er} septembre 2019, dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention collective.
- 36.03 Aucune grève, ralentissement de travail, journée d'étude, boycottage, lock-out ou tout autre acte semblable, ne peut avoir lieu de la part du Syndicat et/ou des syndiqués et/ou de l'employeur pendant la durée de la présente convention.

Signé à Gatineau, ce 11 novembre 2019.

Pour :
LA GUILDE CANADIENNE DES
MÉDIAS (LE SYNDICAT DES
SALARIÉ(E)S DE CKOF-FM)

Pour :
COGECO MÉDIA INC.

Mathieu Locas
Président

Bob Rioux
Directeur général CKOF-FM
Gatineau

Olivier Charbonneau
Membre du comité de négociation

Carolanne Roussel
Partenaire d'affaires, ressources
humaines

Olivier Desharnais-Roy
Conseiller syndical
Guilde canadienne des médias

Louis Landriault
Directeur, ressources humaines

ANNEXE A – LISTE D'ANCIENNETÉ

ANNEXE A - SALARIÉS SYNDIQUÉS DE CKOF 104,7 FM

NOM	PRÉNOM	DATE D'ANCIENNETÉ	STATUT	TITRE D'EMPLOI
Labelle	Richard	1984-10-22	Temps plein	Producteur-Opérateur
Desjardins	Benoit	2002-02-14	Temps plein	Producteur-Opérateur
Locas	Mathieu	2009-09-21	Temps plein	Journaliste
Beauregard	Olivier	2011-10-07	Temps plein	Journaliste
Charbonneau	Olivier	2016-08-10	Temps plein	Journaliste
Aubé	Mario	2016-08-29	Temps plein	Journaliste
St-Denis	Yanick	2018-06-11	Temps partiel	Journaliste
Mongrain	Daniel	2018-06-23	Temps partiel	Journaliste

ANNEXE B – DESCRIPTION DE POSTES

Préposé au routage

- Responsable de l'intégrité de toutes les entrées de données au système de routage des contrats commerciaux, promotionnels, autopromotions et échanges. Assurer les révisions et annulations manuelles des contrats.
- Responsable de l'intégrité de toutes les entrées de données au système de routage des contrats commerciaux, promotionnels, autopromotions et échanges. Assurer les révisions et annulations manuelles des contrats.
- Vérifier, distribuer et classer les contrats.
- De concert avec la direction de la gestion d'inventaire, assurer le respect des conditions de vente et s'assure d'optimiser l'inventaire disponible.
- S'assurer de la conciliation des données des registres aux fins de facturation, ce qui comprend les «make good» (compensation) et les crédits; faire rapport aux responsables des ventes des annonces non diffusées.
- Ajuster les registres selon les modifications effectuées la journée même (enlever et/ou ajouter des occasions suite à une révision de contrat et/ou changer les numéros d'audio).
- Placer les «remotes», «lives » et vérifier les conflits commerciaux afin de monter les registres.
- Assurer le placement et la bonne répartition au log de toutes les occasions commerciales, commandites, promotions, etc.
- Tenir l'inventaire et fournir les rapports des disponibilités des commerciaux et des commandites afin d'informer les services respectifs des ventes nationales et locales.
- Effectuer la programmation commerciale et/ou spéciale dans le système de routage selon les paramètres fournis par la direction des programmes.
- Fournir à la direction des programmes les documents pertinents en support d'une demande du CRTC.
- S'assurer d'avoir l'entente signée des contrats échanges avant d'entrer le tout et de vérifier si le montant correspond à ladite entente.
- Acheminer les registres à la régie de mise en ondes.
- Envoyer les heures de diffusion à la demande du client.
- Faire la demande d'ouverture de compte à la comptabilité pour les nouveaux clients.
- Corroborer l'entrée de contrats nationaux à l'aide des rapports de ventes.
- Réviser et/ou annuler les contrats en ondes le jour même (retirer et/ou remplacer au registre et s'assurer du suivi immédiat dans le logiciel de mise en ondes via la production).
- Effectuer toutes autres tâches connexes liées aux responsabilités de son poste.

Producteur-Scripteur

- Concevoir, rédiger, réaliser et enregistrer des annonces commerciales ou promotionnelles, des démos publicitaires, des entrevues ou chroniques et des identifications de la station;
- Effectuer la recherche musicale nécessaire à la production des messages commerciaux, promotions ou jingles, et de programmations;
- À partir du logiciel des ventes, attribuer les numéros d'audio à toutes les productions et ensuite créer dans le système de mise en ondes selon les instructions.
- Effectuer le classement du matériel audio, des textes, des chansonnettes ou autres matériels nécessaires au bon fonctionnement du service;
- Concevoir et réaliser au besoin des démos commerciaux et/ou promotionnels;
- Garder son environnement de travail en bon état de fonctionnement et aviser dès que possible le directeur technique de tout bris ou anomalie;
- Au besoin, communiquer avec les différents intervenants : clients, agences publicitaires, représentants, dans le but d'obtenir et de communiquer toutes les informations nécessaires et pertinentes à l'enregistrement et à la diffusion des textes commerciaux et promotionnels, des commandites, etc.;
- Au besoin, adapter et/ou traduire des textes commerciaux et promotionnels;
- Au besoin, faire entendre les messages écrits ou enregistrés aux clients et agences et au besoin les convaincre des qualités et de la pertinence des messages
- À l'occasion, faire de la relève à la mise en ondes;
- Effectuer toute autre tâche connexe.

Producteur-Opérateur

- Préparer et faire fonctionner les appareils d'enregistrement de production en studio;
- Organiser, préparer, vérifier et faire fonctionner les installations techniques conformément aux exigences des émissions, bulletins de nouvelles et pauses publicitaires;
- Organiser, préparer, vérifier et faire fonctionner les installations nécessaires à la mise en ondes des reportages commerciaux (remote), des émissions provenant de l'extérieur de la station (hors studio) et la diffusion vidéo en direct sur les médias sociaux
- Contrôler le son pendant toute la durée des émissions;
- Faire, dans la mesure du possible, le nécessaire pour maintenir la qualité et la continuité du service en cas de panne technique;
- Signaler immédiatement les pannes au supérieur immédiat;
- Répondre au téléphone, en studio, pendant les émissions de "lignes ouvertes"
- Archiver et envoyer sur le WEB et sur les médias sociaux de la station le matériel diffusé
- Effectuer toute autre tâche connexe.

Journaliste

- Recevoir et vérifier l'information;
- Contrôler les sources de la nouvelle;
- Rédiger et préparer la mise en ondes des différents bulletins de nouvelles à l'aide de l'équipement mis à sa disposition;
- Lire en ondes les bulletins d'information;
- S'assurer de la bonne qualité de la mise en ondes- pendant les bulletins;
- S'assurer de façon raisonnable de la suppléance aux bulletins en provenance de Cogeco Média en cas de difficultés autres que des conflits de travail, pourvu que les facilités techniques le permettent;
- Prendre les dispositions nécessaires lorsqu'une nouvelle doit être incorporée aux bulletins de Cogeco Média en prévoyant l'acheminement de cette nouvelle selon les modalités requises;
- Assurer la communication avec les reporters sur le terrain;
- Répondre aux appels téléphoniques destinés au service des nouvelles pendant les heures de bureau et à tous les appels d'urgence en dehors des heures de bureau;
- Rapporter au directeur de l'information ou au directeur technique les différents bris techniques dès qu'il en prend connaissance et dans le plus court délai possible.
- Mettre à jour les nouvelles sur le site WEB de la station et la mise en ligne sur les médias sociaux de la station
- Sur le terrain, recueillir l'information à son lieu d'origine et en faire le reportage sur les ondes, soit par téléphone ou magnétophone portatif et avoir la responsabilité de conduire et d'utiliser un véhicule à ces fins.
- En affectation à la recherche, effectuer les recherches nécessaires pour planifier et mettre en place les contenus des émissions, en termes de sujets, angles sous lesquels ils seront développés, personnes susceptibles d'être invitées à intervenir pour fournir en ondes la connaissance du sujet, l'expertise, les tendances et les opinions.
- Effectuer toute autre tâche connexe.

Rédacteur

- Vérifier, compléter, composer, adapter, transcrire et rédiger à l'ordinateur des textes publicitaires (commerciaux et promotions) en français devant être mis en ondes à CKOF pour des clients ayant des contrats locaux à ces fins spécifiques avec la station;
- Accomplir, parfois en cas d'urgence, certaines de ces tâches pour des clients ayant des contrats nationaux avec la station;

- Utiliser des renseignements provenant d'agences de publicité, de journaux, de stations de radio ou, plus généralement, des commanditaires par le truchement des directeurs de comptes;
- Communiquer, s'il y a lieu, avec les commanditaires, ou leurs responsables, afin d'obtenir les renseignements nécessaires pour compléter les textes publicitaires;
- Adapter et traduire, à l'occasion seulement, des textes anglais afin d'en faire des messages publicitaires français pour des clients ayant des contrats locaux avec la station pourvu que ces textes soient fournis quarante-huit (48) heures à l'avance;
- Préparer, au besoin, des textes échantillons aux fins de démonstration pour des clients éventuels;
- S'assurer et vérifier que le travail de la journée est accompli et que tous les textes publicitaires à enregistrer sont remis au service de l'enregistrement;
- Enregistrer des messages publicitaires pour la diffusion en onde et envoyer des demandes d'enregistrements de messages aux autres stations du réseau participantes à l'échange de voix commerciales dans le but d'améliorer le produit en ondes. Il prête sa voix pour l'enregistrement de messages publicitaires ;
- Agir à titre d'opérateur, au besoin
- Attribuer des numéros d'audio à partir du système informatique (Wide Orbit) et les appliquer aux textes publicitaires,
- Faire parvenir aux clients locaux, les productions de leurs messages en MP3, par courriel, pour approbation finale.
- Effectuer toute autre tâche connexe.

ANNEXE C - ÉCHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS
CLASSE A

Journaliste

Échelons	Au 1er septembre 2019		Au 1er septembre 2020		Au 1er septembre 2021	
	Par semaine	Taux horaire	Par semaine	Taux horaire	Par semaine	Taux horaire
<i>0 - 1 an</i>	798,34 \$	22,81 \$	810,31 \$	23,15 \$	822,47 \$	23,50 \$
<i>1 - 2 ans</i>	841,23 \$	24,04 \$	853,85 \$	24,40 \$	866,66 \$	24,76 \$
<i>2 - 3 ans</i>	883,67 \$	25,25 \$	896,92 \$	25,63 \$	910,38 \$	26,01 \$
<i>3 - 4 ans</i>	926,10 \$	26,46 \$	939,99 \$	26,86 \$	954,09 \$	27,26 \$
<i>4 - 5 ans</i>	992,80 \$	28,37 \$	1 007,69 \$	28,79 \$	1 022,81 \$	29,22 \$
<i>5 ans et plus</i>	1 061,01 \$	30,31 \$	1 076,93 \$	30,77 \$	1 093,08 \$	31,23 \$

CLASSE B

Préposé au routage / Producteur-Opérateur / Producteur-Scripteur / Rédacteur

Échelons	Au 1er septembre 2019		Au 1er septembre 2020		Au 1er septembre 2021	
	Par semaine	Taux horaire	Par semaine	Taux horaire	Par semaine	Taux horaire
<i>0 - 1 an</i>	657,82 \$	18,79 \$	667,69 \$	19,08 \$	677,70 \$	19,37 \$
<i>1 - 2 ans</i>	692,68 \$	19,79 \$	703,07 \$	20,09 \$	713,61 \$	20,39 \$
<i>2 - 3 ans</i>	732,08 \$	20,92 \$	743,06 \$	21,23 \$	754,21 \$	21,55 \$
<i>3 - 4 ans</i>	769,96 \$	22,00 \$	781,51 \$	22,33 \$	793,23 \$	22,66 \$
<i>4 - 5 ans</i>	807,87 \$	23,08 \$	819,99 \$	23,43 \$	832,29 \$	23,78 \$
<i>5 ans et plus</i>	853,35 \$	24,38 \$	866,15 \$	24,75 \$	879,14 \$	25,12 \$

CLASSE C

Échelons	Au 1er septembre 2019		Au 1er septembre 2020		Au 1er septembre 2021	
	Par semaine	Taux horaire	Par semaine	Taux horaire	Par semaine	Taux horaire
<i>0 - 1 an</i>	589,60 \$	16,85 \$	598,45 \$	17,10 \$	607,42 \$	17,36 \$
<i>1 - 2 ans</i>	622,94 \$	17,80 \$	632,28 \$	18,07 \$	641,76 \$	18,34 \$
<i>2 - 3 ans</i>	651,75 \$	18,62 \$	661,53 \$	18,90 \$	671,45 \$	19,19 \$
<i>3 - 4 ans</i>	683,59 \$	19,53 \$	693,85 \$	19,82 \$	704,25 \$	20,12 \$
<i>4 - 5 ans</i>	715,43 \$	20,44 \$	726,16 \$	20,75 \$	737,06 \$	21,06 \$
<i>5 ans et plus</i>	750,27 \$	21,44 \$	761,52 \$	21,76 \$	772,94 \$	22,08 \$

Lettre d'entente 1 – Dispositions générales

1. Progression salariale annuelle

Nonobstant les dispositions de l'article 3.03 d), de l'article 30 et de l'annexe C de la convention collective, il est entendu qu'aucune personne salariée ne progresse d'échelon pendant la durée de la présente convention collective et ce, jusqu'à la date de renouvellement d'une nouvelle convention collective, sauf pour cas suivants :

- Hugo Sabourin progresse à l'échelon «5 ans et plus» de la classe salariale B le 1^{er} septembre 2019.
- Olivier Charbonneau progresse à l'échelon «3-4 ans» de la classe salariale A le 1^{er} septembre 2019.

2. Vacances annuelles – cas particuliers

Nonobstant les dispositions de l'article 20.01 de la convention collective les personnes salariées à temps complets qui suivent ont les droits de vacances annuels suivants qui sont administrées et comptabilisées conformément au mode d'accumulation en vigueur:

- Benoit Desjardins: 27 jours
- Richard Labelle : 30 jours
- Mathieu Locas : 30 jours

3. Portée intentionnelle du certificat d'accréditation

Les parties reconnaissent que le poste de coordonnateur à la promotion et celui de l'adjoint administratif à la promotion, sont exclus du certificat d'accréditation parce que ces derniers sont directement associés au secteur des ventes et de la promotion et sont dans les faits, partie intégrante du «personnel à la promotion» dont les personnes sont explicitement exclues du certificat d'accréditation décrit à l'article 2.01 de la convention collective.

4. Conditions particulières – Benoit Desjardins

Considérant que le travail effectué par Benoît Desjardins totalise plus de 35 heures par semaine;

Considérant que l'Employeur requiert qu'il effectue occasionnellement des tâches ponctuelles d'appariteur;

Considérant que l'Employeur lui reconnaît un échelon salarial supérieur à celui normalement attribué à un salarié de la classe "B".

Par la présente, les parties conviennent de ce qui suit :

- Le traitement salarial versé à Benoît Desjardins sera à temps simple de la 35^{ième} à la 40^{ième} heure hebdomadairement; les heures suivantes seront rémunérées en temps supplémentaire;
- Un cachet minimum de \$75 lui sera versé pour chaque installation de remote ou d'émission extérieure, en sus de son salaire hebdomadaire;

- Le calcul du nombre de journées de vacances se fera en conformité avec l'échelon salarial attribué.

5. Conditions particulières – Richard Labelle

- a) Outre son salaire annuel de base, Richard Labelle reçoit une prime forfaitaire de 723,34\$ par période de paie pour remplir les responsabilités décrites ci-haut et le temps supplémentaire hebdomadaire requis.
- b) Il est entendu que cette prime ne fait pas partie du salaire annuel de base de Richard Labelle.
- c) Richard Labelle et le Syndicat reconnaissent que ce montant compense tout temps supplémentaire effectué.
- d) L'Employeur peut mettre fin à la présente entente moyennant un préavis écrit de dix (10) jours transmis à l'employé.
- e) La présente entente annule et remplace l'entente convenue précédemment sur ces mêmes sujets par les parties.

6. Conditions particulières – Benoît Desjardins

- a) Outre son salaire de base, Benoît Desjardins reçoit une prime forfaitaire de 384,62\$ par période de paie pour remplir les responsabilités de coordonnateur de la mise en ondes et de coordonnateur des promotions et le temps supplémentaire hebdomadaire requis pour ces deux rôles.
- b) Il est entendu que cette prime ne fait pas partie du salaire annuel de base de Benoît Desjardins.
- c) Benoît Desjardins et le Syndicat reconnaissent que ce montant compense tout temps supplémentaire effectué.
- d) L'Employeur peut mettre fin à la présente entente moyennant un préavis écrit de dix (10) jours transmis à l'employé.
- e) La présente entente annule et remplace l'entente convenue précédemment sur ces mêmes sujets par les parties.

7. Déménagement des locaux de l'Employeur

Advenant que l'Employeur déménage ses opérations, il avise les personnes salariées et le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

8. Poste de recherchiste

- a) Les parties reconnaissent que tout poste de recherchiste créé avec un statut à temps partiel ou à temps plein est un poste régi par la convention collective.
- b) Le poste de recherchiste est rémunéré conformément au groupe salarial de la classe A, prévu à l'annexe C de la convention collective.
- c) L'Employeur peut mettre à pied toute personne salariée occupant un poste de recherchiste et cela sans égard à son ancienneté. Le cas échéant, la personne salariée n'a aucun droit de rappel et perd automatiquement son ancienneté. Les dispositions des articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas à tout recherchiste : 11.01 h); 11.02 c); 12.11 b), c), d) et e); 12.13.
- d) Il est entendu que les dispositions du paragraphe c) qui précèdent ne s'appliquent pas à toute personne salariée affectée temporairement à temps partiel ou à temps plein à la fonction de recherchiste. Si l'Employeur désire mettre fin à toute affectation temporaire d'une personne salariée à temps plein ou à temps partiel ainsi affectée temporairement, elle retourne la personne salariée au poste d'où elle origine et cette dernière conserve l'ensemble des droits et privilèges liées à son poste d'origine.
- e) Lors du comblement d'un poste de recherchiste de façon continue ou par affectation temporaire, soit à temps plein ou soit à temps partiel, l'Employeur embauche ou affecte temporairement la personne salariée de son choix, sans égard à l'ancienneté.
- f) Nonobstant les dispositions de l'article 29, il est entendu que la personne salariée affectée au cours d'une même journée à la fonction de journaliste et de recherchiste, effectuera à la demande de l'Employeur, quatre (4) heures de travail au taux régulier dans chacune de ces fonctions. Conséquemment l'horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures régulières doit être respecté ce qui implique une réduction de la durée d'une autre journée régulière de travail afin de ne pas excéder trente-cinq (35) heures régulières par semaine.

9. Programme de congé à traitement différé

Dans les six (6) mois suivants la signature de la convention collective, les parties conviennent de négocier de bonne foi la mise sur pied d'un programme de congé à traitement différé. Ce programme serait mis en place pour le 1er janvier 2020.

10. Description de tâches et tâches du routage :

- a) Nonobstant toute disposition à l'effet contraire dans la convention collective, il est entendu que l'Employeur peut faire faire le routage commercial par toute personne incluse ou exclue du certificat d'accréditation. Ces tâches sont les suivantes :
 - Exécuter toutes tâches inhérentes au routage en utilisant le système informatique.
 - Distribuer les heures de reportage en direct (remote) aux animateurs concernés.

- Acheminer électroniquement le registre commercial (log) à la production.
- Responsable des changements à effectuer dans le P. File.
- Effectuer les changements aux fichiers du registre des programmes selon les instructions.

b) Avant la date de signature de la convention collective, les parties révisent et assure la mise à jour des descriptions de fonctions inscrites à l'Annexe B de la présente convention collective. À cette fin, l'Employeur prépare et soumet au Syndicat un projet de révision. De là, le Syndicat révisé, accepte et au besoin propose de nouveaux énoncés ayant comme objectif de conclure cette révision dans un horizon de temps raisonnable, avant la date de signature de la convention collective.

Une fois l'ensemble des descriptions de tâches convenues entre les parties, l'annexe B de la convention collective sera modifié par ces nouveaux textes.

11. Conditions particulières – Mario Aubé

- a) Il est entendu que le salaire de Mario Aubé est le taux prévu à l'échelon «5 ans et plus» de la classe A des échelles salariales prévues à l'annexe C de la convention collective. À cela s'ajoute une prime forfaitaire annuelle de 19 500 \$ pour le rachat de tout temps supplémentaire, support à l'affectation, couverture en salle ou déplacements à l'extérieur des heures de travail. Ce montant est payé tout au long de l'année sur les vingt-six (26) périodes de paie.
- b) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective à l'effet contraire, l'ensemble des primes, dispositions de temps supplémentaire, et montants forfaitaires prévues à la convention collective pour différentes affectations ou obligations ne s'appliquent pas à Mario Aubé.

Signé à Gatineau, ce 11 novembre 2019.

Pour :
LA GUILDE CANADIENNE DES
MÉDIAS (LE SYNDICAT DES
SALARIÉ(E)S DE CKOF-FM)

Pour :
COGECO MÉDIA INC.

Mathieu Locas
Président

Bob Rioux
Directeur général CKOF-FM
Gatineau

Olivier Charbonneau
Membre du comité de négociation

Carolanne Roussel
Partenaire d'affaires, ressources
humaines

Olivier Desharnais-Roy
Conseiller syndical
Guilde canadienne des médias

Louis Landriault
Directeur, ressources humaines