

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**Groupe Média TFO des télécommunications éducatives de langue française de l'Ontario,
ci-après dénommé « Groupe Média TFO »**

d'une part

et

UNIFOR Section locale 72-M, ci-après dénommée le « Syndicat » d'autre part

Du 1 juillet 2021 au 30 juin 2024



Libellé de la convention collective: La forme masculine utilisée pour des personnes dans la présente convention collective désigne, sauf indication contraire, tant les femmes que les hommes. Les noms, pronoms ou adjectifs indiquant le genre ou le sexe qui sont utilisés dans le libellé doivent être interprétés comme s'appliquant également à des personnes de l'autre sexe.

ARTICLE 1 DÉCLARATION D'INTENTION DES PARTIES.....	5
ARTICLE 2 DÉFINITIONS.....	5
2.1 Employé.....	5
2.2 Unité de négociation.....	5
2.3 Catégories d'employés.....	6
2.3.1 Pigistes.....	6
2.3.2 Employés contractuels.....	6
2.3.3 Employés au besoin.....	6
2.3.4 Exceptions pour les employés contractuels, au besoin et d'agence.....	7
2.3.5 Étudiants temporaires.....	8
2.3.6 Aucun échec à supplantation, au rappel ou à l'embauche.....	9
2.3.7 Agences de placement de personnel temporaire.....	9
ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION.....	10
ARTICLE 4 DROITS DU SYNDICAT.....	10
4.1 Adhésion syndicale.....	10
4.2 Retenue des cotisations syndicales.....	11
4.3 Avis au Syndicat.....	12
4.4 Accès aux locaux.....	12
4.5 Babillards.....	12
4.6 Congés pour activités syndicales.....	12
4.7 Non-discrimination.....	13
4.8 Harcèlement et violence au travail.....	14
ARTICLE 5 GRÈVES, LOCKOUT ET BRIS DE GRÈVE.....	14
ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEFS.....	15
6.3 Renvoi à l'arbitrage.....	15
6.5 Limites de temps.....	15
ARTICLE 7 RAPPORTS SUR LE RENDEMENT.....	16
ARTICLE 8 DROITS LIÉS À L'ANCIENNETÉ.....	16
8.1 Ancienneté.....	16
8.2 Affichage de postes.....	17
8.2.1 Promotions et mutations.....	17
8.2.2 Période d'essai.....	17
8.2.5 Prêts de service.....	18
8.3 Congédiements, rétrogradations et suspensions.....	19

8.4	Mises à pied	19
8.5	Réembauche des employés mis à pied.....	21
8.6	Calcul de l'ancienneté après une interruption de service.....	22
ARTICLE 9 COMPÉTENCES.....		22
9.2	Nouvelles technologies	24
ARTICLE 10 CLASSIFICATIONS D'EMPLOI ET ATTRIBUTIONS		26
ARTICLE 11 AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS.....		27
11.1	Avantages sociaux et assurance	27
11.2	Régime de retraite	28
ARTICLE 12 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE TRANSPORT – IND. JOURNALIÈRES. 28		
12.1	Frais de transport et conditions	28
12.2	Zone locale et frais de déplacement à l'extérieur	30
ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS, CONGÉS ANNUELS ET ABSENCES		32
13.1	Jours fériés et rémunération	32
13.2	Congés annuels	34
13.3	Calendrier des congés annuels	34
13.3.2	Report du congé annuel	35
13.4	Maladies et accidents non reliés au travail	35
13.5	Congé de maternité et congé parental pour la personne enceinte	37
13.6	Congé parental – coparentalité ou adoption.....	38
13.7	Congés de deuil et congés spéciaux.....	39
13.8	Allocations et congés d'études.....	39
13.9	Congé pour fonctions judiciaires (fonctions de juré ou de témoin).....	40
ARTICLE 14 PROGRAMME D'ACHAT DE CRÉDITS DE CONGÉ (PACC).....		41
ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL ET ÉTABLISSEMENT DE L'HORAIRE		42
15.1	Semaine de travail et jours de congé.....	42
15.2	Quart de travail	43
15.3	Établissement et affichage de l'horaire.....	43
15.4	Horaires convenus.....	45
15.5	Retour de congé	45
15.6	Heures supplémentaires	45
15.7	Travail effectué un jour de congé planifié	46
15.8	Période de repos	47
15.9	Rappel au travail	47

15.10	Prime de nuit	48
15.11	Avancement temporaire	48
15.12	Heures de travail excessives et sécurité	49
15.13	Programme de banque de temps	50
ARTICLE 16 PAUSES-REPAS ET PAUSES-CAFÉ.....		51
16.2	Pauses.....	51
16.3	Première pause-repas	51
16.4	Deuxième pause-repas et pauses-repas suivantes	51
16.5	Indemnité en cas de report de la pause-repas.....	52
16.6	Indemnité de repas en régions éloignées	52
16.7	Indemnité de repas hors studios (temps mobilisé).....	52
ARTICLE 17 TRAVAIL SUR APPEL		52
ARTICLE 18 DISPOSITIONS SALARIALES		53
ARTICLE 19 SALAIRES AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES		55
ARTICLE 20 QUESTIONS GÉNÉRALES		66
20.1	Mentions au générique.....	66
20.2	Activités extérieures.....	66
20.3	Rencontres Patronales – Syndicales.....	66
ARTICLE 21 DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE.....		67
LETTRE D'ENTENTE NO 1 – SUSPENSION PARTIELLE DES ACTIVITÉS		69
LETTRE D'ENTENTE NO 2 – FLEXIBILITÉ		70
LETTRE D'ENTENTE NO 3 – COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS		71
LETTRE D'ENTENTE NO 4 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX INTERVENANTS AUPRÈS DES EMPLOYÉ(E)S VICTIMES DE VIOLENCE OU D'HARCÈLEMENT		73
LETTRE D'ENTENTE NO 5 – HEURES D'ÉTÉ		75
LETTRE D'ENTENTE NO 6 – CONVERSION DES EMP. CONTRACTUELS EN PERM.		76
LETTRE D'ENTENTE NO 7 – POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL.....		77
LETTRE D'ENTENTE NO 8 – HORAIRE DES POSTES D'INFRASTRUCTURE ET DU SERVICE AUX UTILISATEURS.....		78
ANNEXE A		79
ANNEXE B		82
ANNEXE C		97
CARTE 1: TORONTO		97
CARTE 2: OTTAWA.....		98
CARTE 3: SUDBURY		99

ARTICLE 1

Déclaration d'intention des parties

1.1 L'intention de la présente convention collective (ci-après dénommée la « Convention ») est de reconnaître l'intérêt commun qu'ont Groupe Média TFO et le Syndicat dans la production d'émissions ainsi que dans la création de matériel d'apprentissage relevant des domaines de la télédiffusion et de la télécommunication éducatives, activités qui, comme le reconnaissent les parties, diffèrent à certains égards de celles de la télédiffusion commerciale. Cet intérêt commun s'étend aux domaines du marketing, de l'administration et aux autres activités de soutien. Dans un esprit de coopération et de bonne entente, et conformément aux droits des parties, Groupe Média TFO et le Syndicat énoncent ci-après les conditions de travail, qui comprennent les taux de rémunération, les heures de travail et les conditions d'emploi à observer par les parties, ainsi qu'une procédure de règlement rapide et équitable des griefs. Ces conditions et procédures ont été établies pour éviter toute entrave au travail et aux activités de Groupe Média TFO en général et tout arrêt de travail, grève ou lock-out, au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario*, et ce, pendant toute la durée d'application de la Convention.

Il est convenu que la langue de travail à Groupe Média TFO est le français.

ARTICLE 2

Définitions

2.1 Employé Aux fins de la Convention, le terme « employé » désigne toute personne employée par Groupe Média TFO dans une classification relevant de l'unité de négociation du Syndicat visée par l'article 2.2. Ce terme englobe tout emploi qui pourrait être créé par la suite et que les parties décideraient, d'un commun accord, d'inclure dans l'unité de négociation du syndicat. Dans l'éventualité où les parties ne parviendraient pas à une entente à cet égard, une telle situation ne fera pas l'objet d'un grief. Toutefois, aux termes de la Convention, la question pourra être référée à la Commission des relations de travail de l'Ontario.

2.2 Unité de négociation

Groupe Média TFO reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif pour toutes les personnes visées par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans ses décisions du 9 juillet 1971 et 16 octobre 1972, à l'exception des personnes suivantes:

Superviseurs, gestionnaires et cadres supérieurs, ainsi qu'à l'exception des personnes occupant les emplois suivants:

- Adjoint exécutif
- Producteur exécutif
- Producteur de séries
- Adjoint administratif
- Chargé de liaison et de formation

Concepteur d'interface
Chef de projets techniques
Chargé de compte
Scrum Master
Analyste budgétaire intermédiaire
Analyste budgétaire junior
Assistant contrôleur
Responsable de la paye
Adjoint aux ressources humaines
Membres de la GCM (Guilde Canadienne des Médias)

2.3 Catégories d'employés

Tous les employés couverts par la Convention sont considérés comme employés à temps plein de Groupe Média TFO, à l'exception des dispositions ci-dessous. Les employés sont assujettis à une période de probation de trois (3) mois prenant effet à la date de début d'emploi. Groupe Média TFO peut prolonger la période de probation, mais cette dernière ne doit pas excéder six (6) mois calendriers à compter de la date d'embauche. Dans ce cas, l'employé et le Syndicat reçoivent un avis écrit avant le terme de la période de probation initiale, indiquant la ou les raisons d'une telle prolongation. En cas d'absence durant la période de probation, celle-ci est prolongée d'un nombre de jours égal à celui des jours non travaillés. Au début de la période de probation, le nouvel employé disposera d'une période suffisamment longue pour être formé à l'accomplissement de ses fonctions, en particulier pour se familiariser avec la Convention, ainsi qu'avec les politiques et procédures de Groupe Média TFO. Durant la période de probation ou tout prolongement de celle-ci, Groupe Média TFO peut, en tout temps, relever l'employé de ses fonctions à condition qu'une telle décision ne soit pas prise de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

2.3.1 Pigistes

« Pigiste » se définit comme une personne embauchée dans le cadre d'un ou de plusieurs projets particuliers dont la durée n'excède pas quatre-vingt-dix (90) jours calendriers consécutifs. Les pigistes sont assujettis soit à la Convention ou au contrat des pigistes en vigueur dans l'entente OTÉLFO/NABET local 700, négocié entre les parties. Groupe Média TFO consent à se conformer aux conditions énoncées dans ledit contrat en ce qui a trait à l'embauche des pigistes, et ce, pour toute la durée d'application de celui-ci.

2.3.2 Employés contractuels

Groupe Média TFO convient que le recrutement d'employés contractuels ne sera effectué que pour la réalisation de projets précis d'une durée limitée ou pour le remplacement d'employés permanents en congé prolongé (congés de maladie, congés de maternité, vacances annuelles, etc.).

2.3.3 Employés au besoin

Groupe Média peut embaucher des employés « au besoin » pour faire du travail occasionnel, y compris pour faire face à des urgences, à des absences à court terme, à des tâches occasionnelles et pour palier à des déficits de compétences ou de connaissances.

Les employés au besoin n'ont pas de garanties d'heures. Les employés au besoin ne travaillent pas plus de 90 jours par année. Si une prolongation est nécessaire, Groupe Média TFO la demandera au Syndicat. Une telle demande ne sera pas déraisonnablement refusée.

Les employés au besoin sont payés au même salaire que les employés couverts par la Convention.

2.3.4 Exceptions pour les employés contractuels, au besoin et d'agence

Les employés contractuels, au besoin ou engagés par l'intermédiaire d'une agence de placement sont assujettis à toutes les dispositions de la Convention, à l'exception de ce qui suit:

1. Article 7 (Rapport sur le rendement)
2. Article 8 (Droit lié à l'ancienneté)

(a) Toutefois, si un employé contractuel est embauché subséquemment comme permanent et qu'il n'y a pas d'interruption de service de plus de vingt (20) jours ouvrables entre les contrats, sa date d'entrée en service aux fins du calcul des vacances et de l'ancienneté sera celle de sa date d'embauche initiale. Les absences autorisées de plus de vingt (20) jours ouvrables ne doivent pas représenter une interruption de service pour l'avancement d'échelon et l'ancienneté si l'employé est en renouvellement continu de contrats à court terme avec des interruptions de moins de quarante (40) jours ouvrables entre les contrats.

(b) Les employés contractuels embauchés comme permanents – selon les modalités prévues à l'alinéa (a) ci-dessus – dans le même emploi, doivent être considérés en période de probation de trois (3) mois à compter de la date d'embauche initiale, à condition que la durée de leur contrat soit de trois (3) mois ou plus.

(c) Les employés contractuels embauchés comme permanents – selon les modalités prévues à l'alinéa (a) ci-dessus – dans un emploi différent, doivent être considérés en période de probation de trois (3) mois depuis la date du début du nouvel emploi permanent. Groupe Média TFO peut prolonger la période de probation jusqu'à un maximum de six (6) mois à compter de la date d'embauche à titre de permanent. Dans ce cas, l'employé contractuel et le Syndicat reçoivent un avis écrit avant le terme de la période de probation initiale, indiquant la ou les raisons d'une telle prolongation. La période de prolongation est augmentée d'un nombre de jours ouvrables égal à celui de la ou des périodes d'absence.

(d) En remplacement des articles 8.3 (Congédiements, rétrogradations et suspensions) et 8.4 (Mises à pied), lorsque le contrat d'un employé contractuel d'une durée de plus de trois (3) mois calendriers est résilié avant son échéance, l'employé contractuel doit recevoir un préavis de deux (2) semaines, ou un paiement en tenant lieu (ou une combinaison des deux), ou être payé jusqu'à la fin de la durée de son contrat, selon le montant qui est le moindre. Groupe Média TFO avisera le Syndicat à l'avance de la résiliation du contrat et remettra une copie de la lettre de fin de contrat au Syndicat.

(e) Groupe Média TFO avisera un employé contractuel du statut d'un contrat de 3 mois ou plus, deux (2) semaines avant l'échéance du contrat.

(f) Lorsque l'employé contractuel est embauché par l'intermédiaire d'une agence et qu'il est par la suite embauché à titre permanent sans qu'il y ait interruption de service de plus de vingt (20) jours ouvrables, la date d'entrée en fonction aux fins du calcul des vacances est la date de début du dernier contrat. Cet employé est assujéti à une période de probation de trois (3) mois calendriers.

3. Article 9.2 (Nouvelles technologies)
4. Article 11 (Avantages sociaux des employés)
5. Article 13 (Jours fériés, congés annuels et absences)

(a) Groupe Média TFO reconnaît les jours fériés à l'article 13.1 pour les employés au besoin, lesquels sont payés conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Pour les employés contractuels, les dispositions de l'article 13.1 doivent s'appliquer, à l'exception que ces derniers sont éligibles à un (1) jour de congé mobile après chaque période de quatre (4) mois de service continu sans interruption de travail de plus de dix (10) jours ouvrables. Cependant, si le gouvernement fédéral ou le gouvernement de l'Ontario vient à proclamer un jour férié supplémentaire applicable aux employés, les employés contractuels auront droit à un (1) jour de congé mobile après chaque période de six (6) mois de service continu sans interruption de travail de plus de dix (10) jours ouvrables.

(b) Les dispositions de l'article 13.2 (Congés annuels) ne s'appliquent pas. Toutefois les employés contractuels et les employés au besoin reçoivent en remplacement de crédits de vacances, six pour cent (6 %) de leurs gains bruts. Par ailleurs, si un contractuel est engagé par la suite comme permanent sans qu'il y ait eu interruption de service, le paiement de 6 % des gains bruts à titre de vacances sera déduit des congés annuels auxquels l'employé a droit, selon l'article 13.2 (Congés annuels), pour la période initiale de vacances d'éligibilité.

(c) Un congé raisonnable de maladie ou de deuil ne sera pas refusé à l'employé contractuel après trois (3) mois de service continu en autant qu'il n'y ait pas eu d'interruption de travail de plus de dix (10) jours ouvrables.

6. Article 14 (Programme d'achat de crédits de congé (PACC))
7. L'Article 15 (Heures de travail et établissement de l'horaire) ne s'applique pas aux employés au besoin. Toutefois, lorsque l'employé au besoin remplace un employé permanent ou contractuel, il est assujéti aux mêmes dispositions de l'article 15 qui lui sont pertinentes.

2.3.5 Étudiants temporaires

Les parties reconnaissent l'existence d'obligations éducatives et sociales en regard d'emplois temporaires offerts aux étudiants. Rien dans la Convention n'empêche Groupe Média TFO de fournir des emplois temporaires dans le cadre d'une participation à un stage lié à un établissement d'enseignement reconnu.

Le Syndicat accepte qu'un étudiant soit employé dans les conditions suivantes:

1. L'étudiant est inscrit dans un établissement d'enseignement reconnu.
2. La durée du placement à Groupe Média TFO ne doit pas dépasser cinq (5) mois au cours d'une période de douze (12) mois, sauf si une période de placement plus longue est requise dans le cadre d'un programme d'éducation coopérative.
3. Avant le début du stage, Groupe Média TFO fournit au Syndicat le nom de l'étudiant et les dates de début et de fin du stage ainsi que le nom de l'établissement d'enseignement fréquenté par l'étudiant, les objectifs précis du stage et une description des tâches dont l'étudiant doit s'acquitter, faute de quoi le stage sera annulé.
4. Si Groupe Média TFO demande à un étudiant d'aider un membre de l'unité de négociation dans le cadre de ses fonctions, Groupe Média TFO est tenu de désigner les membres de l'unité de négociation avec lesquels l'étudiant peut travailler.
5. Si, dans le cadre d'un programme d'éducation coopérative, un étudiant est affecté à une tâche qui ne requiert pas de parrainage de la part d'un employé à plein temps, qualifié dans la classification concernée, l'étudiant ne touchera pas une rémunération inférieure à celle du salaire initial de la classification visée. Par ailleurs, la durée d'une telle affectation ne peut pas dépasser le tiers (1/3) de la période totale du stage de l'étudiant à Groupe Média TFO.
6. Les étudiants temporaires à temps plein occupant des fonctions relevant de l'unité de négociation – autre que les classifications figurant dans la Convention collective conclue entre le local 700 et Groupe Média TFO – ne peuvent pas être engagés à un tarif inférieur de départ dans la classification du poste qu'il occupe.
7. Toutes les dispositions de la Convention s'appliquent à l'exception de celles énoncées aux Article 7 (Rapports sur le rendement), Article 8 (Droits liés à l'ancienneté), Article 9.2 (Nouvelles technologies) et Article 11 (Avantages sociaux des employés). Les dispositions de l'article 13.2 (Congés annuels) ne s'appliquent pas, mais le paiement de 6 % des gains bruts sera fait à titre de vacances.

2.3.6 Aucun échec à supplantation, au rappel ou à l'embauche

Groupe Média TFO s'engage à ne pas embaucher un pigiste, employé contractuel, employé au besoin ou un étudiant temporaire dans le but d'éliminer ou de supplanter un employé à temps plein ou permanent, ou d'éviter d'engager ou de rappeler un employé à temps plein ou permanent.

2.3.7 Agences de placement de personnel temporaire

Les parties conviennent que l'assignation de personnel par l'intermédiaire d'une agence de placement de personnel temporaire a pour but de faire face à des urgences, à des absences à court terme ou à des tâches occasionnelles et de faciliter le recrutement d'employés permanents. Ce personnel n'est pas visé par les exigences de l'article 4.2 (Retenue des cotisations syndicales) et cette pratique est sujette à l'article 18.1.2.

ARTICLE 3

Droits de la direction

3.1 Aux termes de la *Loi de 2008 sur l'Office des télécommunications éducatives de langue française de l'Ontario*, Groupe Média TFO est un organisme provincial de langue française dont la mission est définie à l'article 4 de ladite loi.

3.2 La Convention reconnaît les autres droits et responsabilités rattachés à la direction de Groupe Média TFO, au nombre desquels figurent, et sans limiter la généralité, le droit de décider du nombre et de l'emplacement des locaux; du volume et du type d'appareils, de machines et d'équipement technique; des méthodes, procédures et normes d'exploitation; du type de supervision nécessaire et de son ampleur. Groupe Média TFO a également le droit de juger des qualifications du personnel et d'en faire une évaluation finale. Il a le droit d'établir les horaires d'exploitation et le droit de choisir, d'acquérir, de concevoir et de mettre en fonction de l'équipement aux fins d'utilisation dans les locaux de Groupe Média TFO.

3.3 Les parties reconnaissent que Groupe Média TFO est seul responsable de questions telles que la direction de son effectif et la détermination de la taille de son effectif. Ainsi, Groupe Média TFO a le droit d'engager les employés et de les congédier ou de leur imposer des mesures disciplinaires pour cause; il a le droit de déterminer les exigences et les méthodes de travail ainsi que les qualifications d'emploi; il a également le droit d'établir des règlements s'il le juge nécessaire pour la bonne conduite et la gestion de Groupe Média TFO.

3.4 Avant l'implantation de nouveaux règlements ayant un impact direct et important sur les conditions générales d'emploi des employés appartenant à l'unité de négociation, Groupe Média TFO convient de prévenir le syndicat local et lui expliquer ces règlements. De tels changements sont consignés par écrit et adressés au bureau du Syndicat au plus tard deux (2) semaines avant l'implantation.

3.5 Les droits mentionnés aux articles 3.2 et 3.3 seront exercés en conformité avec les dispositions de la Convention.

ARTICLE 4

Droits du Syndicat

4.1 Adhésion syndicale

En vertu des dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, les règlements ci-dessous prévaudront en cas de conflit sur les dispositions de l'Article 4, tout employé de Groupe Média TFO relevant de l'unité de négociation devra comme condition d'emploi payer ses cotisations syndicales, que l'employé désire ou non être membre du Syndicat. Groupe Média TFO a le droit d'engager des non-membres et ceux-ci peuvent faire leur demande pour être membres du Syndicat. Cependant, aucun employé ne doit être requis, comme condition d'emploi, de devenir membre du Syndicat et aucune déclaration contraire ne sera faite.

4.1.1

Les employés de Groupe Média TFO qui sont membres du Syndicat et ceux qui le deviennent doivent continuer à payer leurs cotisations et maintenir leur adhésion au Syndicat. Ceci constitue une condition d'emploi.

4.1.2

Groupe Média TFO congédiera tout membre du Syndicat dans les quinze (15) jours suivants la réception d'un avis écrit du Syndicat indiquant que l'adhésion du membre au Syndicat a été révoquée en raison de son défaut de payer les droits d'adhésion et autres cotisations imposées par le Syndicat. Au cas où des poursuites seraient intentées contre Groupe Média TFO en pareil cas, le Syndicat en indemniserait Groupe Média TFO.

4.2 Retenue des cotisations syndicales

Durant la période d'application de la Convention, Groupe Média TFO convient de déduire, pour chaque période de paie, un montant égal à celui du taux uniforme de la cotisation et/ou de la contribution, selon ce qui est imposé par le Syndicat. Les retenues sont basées sur le revenu brut de la période de paie de chaque employé de l'unité de négociation et elles s'appliquent à compter de la date où il a été embauché au sein de l'unité de négociation. Le taux de retenue actuel est d'un et deux tiers pour cent (1,666 %) du salaire de base et le même pourcentage est déduit de tous les gains supplémentaires. La direction des ressources humaines de Groupe Média TFO sera avertie, par courriel, de tout changement, dûment autorisé, apporté au taux de cotisation.

Tous les mois, Groupe Média TFO fournira au bureau national du Syndicat, par virement bancaire, les sommes ainsi retenues. Groupe Média TFO s'efforcera de remettre ces sommes au plus tard le quinze (15) du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées.

4.2.1

L'échange des renseignements personnels entre Groupe Média TFO et le Syndicat sera fait en conformité avec la loi fédérale sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques. Le fait de fournir des renseignements au Syndicat découle de l'application des dispositions de la Convention.

Tous les mois, Groupe Média TFO fournira au Syndicat, un document qui demeurera confidentiel et qui comprendra les informations suivantes sur chaque employé faisant partie de l'unité de négociation:

1. Nom et adresse
2. Sexe
3. Titre de classification, salaire annuel et ancienneté
4. Montant des contributions retenues sur le salaire de base
5. Montant des contributions retenues sur les gains supplémentaires

4.3 Avis au Syndicat

Tous les mois, Groupe Média TFO fournira au bureau national du Syndicat et au Syndicat un fichier électronique contenant les données relatives au recrutement, aux promotions, aux prêts de service, aux départs volontaires et aux transferts des employés de l'unité de négociation, à l'exception des pigistes et des contractuels, visés par le sous-article 2.3.2, qui sont engagés pour cinq (5) jours ou moins. Groupe Média TFO informe le bureau national du Syndicat et le Syndicat du congédiement de tout employé appartenant à l'unité de négociation, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un tel congédiement.

4.3.1

Groupe Média TFO fournit au Syndicat, sur une base mensuelle, deux (2) copies de la liste d'ancienneté.

4.3.2

Groupe Média TFO fournit au bureau national du Syndicat et au Syndicat un rapport mensuel précisant l'utilisation de pigistes et employés à contrat au cours du mois précédent.

4.4 Accès aux locaux

L'accès aux locaux de Groupe Média TFO est ouvert aux représentants du Syndicat afin qu'ils puissent procéder aux inspections ou enquêtes concernant les dispositions de la Convention en donnant un avis convenable à Groupe Média TFO, selon la situation, de la visite demandée. Groupe Média TFO remettra, sur demande, une lettre en bonne et due forme ou une carte d'identité permettant l'accès aux locaux de Groupe Média TFO, ou autre lieu où travaillent des employés couverts par la Convention.

4.5 Babillards

Groupe Média TFO fournira un babillard réservé à l'usage exclusif du Syndicat. Le Syndicat y affichera des annonces se rapportant aux élections, réunions, négociations et activités internes du Syndicat. Les autres types d'affichage sont soumis aux conditions d'approbation en vigueur à Groupe Média TFO.

4.6 Congés pour activités syndicales

Sur préavis d'au moins quinze (15) jours calendriers, Groupe Média TFO accordera un congé sans solde à un employé dûment autorisé à représenter les employés aux réunions du Conseil et aux congrès du Syndicat ainsi qu'à des réunions annuelles reconnues de la Fédération ontarienne du travail et/ou du Congrès du travail du Canada, afin de lui permettre de s'occuper des affaires du Syndicat ou de s'occuper de séminaires éducatifs organisés par le Syndicat. Au total, ces congés ne doivent pas dépasser cinquante (50) jours ouvrables toutes les deux (2) années civiles, avec une limite de trente (30) jours ouvrables au cours d'une (1) année civile.

4.6.1

À la demande du Syndicat, Groupe Média TFO libérera jusqu'à trois (3) délégués, sans perte de salaire ni de crédits de congé, pour leur permettre de participer aux réunions du Comité des griefs.

À la demande du Syndicat, Groupe Média TFO libérera jusqu'à cinq (5) délégués, sans perte de salaire ni de crédits de congé, pour leur permettre de participer à des séances de négociation avec la direction. Pour les négociations, les demandes de congé doivent être soumises sept (7) jours calendriers avant la première journée de séance. Au total, les congés ne doivent pas dépasser vingt-cinq (25) jours calendriers cumulatifs lors d'une année sans négociations.

Si des négociations ont lieu au cours d'une année donnée, Groupe Média TFO libérera cinq (5) délégués pour une période pouvant aller jusqu'à vingt (20) jours calendriers par délégué pour assister aux sessions de négociations avec la direction, sans perte de salaire ni de crédits de congé. La durée des congés susmentionnés peut être prolongée d'un commun accord.

À la demande du Syndicat, Groupe Média TFO libérera jusqu'à cinq (5) délégués, pour une (1) journée, sans perte de salaire ni d'avantages, afin de leur permettre de participer à des réunions de préparation aux négociations.

Sur demande du Syndicat, assortie d'un préavis raisonnable, Groupe Média TFO fera son possible pour permettre à tous les membres de l'unité de négociation de participer à des réunions liées à la ratification de propositions concernant la Convention ou à la ratification de celle-ci, pourvu que ces réunions ne dépassent pas deux (2) heures et qu'elles n'occasionnent pas de dépenses ni de perturbations des opérations.

4.6.2

Si un employé souhaite prendre un congé non payé pendant une période déterminée afin d'accepter un poste dans le Syndicat ou le Syndicat national, ce congé lui est accordé par Groupe Média TFO sur réception d'une demande écrite de l'employé et du président du Syndicat. Ce congé peut être prolongé pourvu qu'il soit autorisé par Groupe Média TFO.

Groupe Média TFO continuera à maintenir le salaire d'un employé qui a obtenu la permission, à la demande du Syndicat, de prendre un congé non payé, en retranchant le salaire de l'employé à partir des retenues syndicales versées tous les mois au Syndicat. Un relevé de compte portant les dates et le nom des employés qui ont pris un tel congé accompagnera le chèque représentant le montant des retenues syndicales ayant servi au recouvrement. Le relevé indiquera également si le congé a été pris pour des activités syndicales locales ou au niveau national.

4.7 Non-discrimination

Conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*, Groupe Média TFO et le Syndicat conviennent de ne pas faire de la discrimination à l'encontre d'un employé en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de sa croyance, de sa religion, de son sexe, de son âge, d'un casier judiciaire, de son identité sexuelle, de l'expression de son identité sexuelle, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de son état familial ou d'un handicap; ils conviennent également de ne pas faire de discrimination à l'encontre d'un employé en raison de son affiliation politique.

4.7.1

Groupe Média TFO s'engage à ne pas faire de discrimination à l'encontre d'un employé pour quelques déclarations faites verbalement, par écrit ou permises par la loi, visant à promouvoir les objectifs du Syndicat ou ses politiques. Il ne fera pas non plus de discrimination à l'égard d'un employé qui exerce des droits permis par la loi et par la Convention. Groupe Média TFO ne tentera pas de décourager les employés d'adhérer au Syndicat ni de les encourager à adhérer à un autre syndicat.

4.8 Harcèlement et violence au travail

Les employés qui s'estiment victimes de harcèlement au sens du *Code des droits de la personne de l'Ontario* ont le droit de déposer une plainte, conformément à la procédure prévue dans la politique de Groupe Média TFO sur le harcèlement et la violence au travail. Les employés peuvent, suivant le dépôt de la plainte et la conclusion de l'enquête ou dans l'absence d'une enquête, déposer un grief à l'Étape 2 conformément à l'Article 6 (Procédure de griefs). Rien dans le présent article n'empêche un employé de déposer une plainte en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

ARTICLE 5

Grèves, Lockout et bris de grève

5.1 Groupe Média TFO convient de ne pas affecter ou muter des employés dans une station de radio, une station de télévision, une station émettrice, des studios ou tout autre local qui n'appartient pas à Groupe Média TFO ou qui n'est pas exploité par lui, ou exiger qu'ils se rendent là où des employés exerçant des fonctions semblables à celles couvertes par la Convention sont en grève ou en lockout. Groupe Média TFO s'engage également à ne pas émettre d'émissions dans le but explicite de briser la grève.

5.2 Durant le terme de cette Convention entre le Syndicat et Groupe Média TFO, le Syndicat ne refusera pas d'alimenter un centre qui transmet les émissions de Groupe Média TFO prétextant que les employés de ce centre sont en grève ou qu'ils exercent tout autre moyen de pression.

5.3 Durant le terme de cette Convention, le Syndicat n'ordonnera, ni ne permettra à leurs membres de prendre part à une grève, qu'il s'agisse d'un arrêt de travail, d'une occupation des locaux ou de toute autre forme de grève, d'une perturbation des activités de Groupe Média TFO ou d'un arrêt de travail, total ou partiel des opérations de Groupe Média TFO. Durant le terme de cette Convention, Groupe Média TFO n'ordonnera, ni ne permettra de lock-out, au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, dans aucun de ses locaux en activité, pouvant affecter l'unité de négociation.

ARTICLE 6

Procédure de griefs

6.1 Les parties affirment que leur intention est de régler le plus rapidement possible les plaintes découlant de l'application ou l'interprétation de la Convention. Dans l'éventualité d'un différend entre un membre de l'unité de négociation d'une part, et Groupe Média TFO d'autre part, concernant toute condition d'emploi, la procédure de règlement sera la suivante:

Étape 1: Avant qu'un différend ne fasse l'objet d'un grief, le plaignant doit d'abord en discuter avec son supérieur immédiat et son délégué syndical. Une réponse verbale sera faite au plaignant avant la fin de la journée de travail suivante.

Étape 2: Si un règlement satisfaisant n'a pas été obtenu à l'étape 1, le grief est soumis par écrit à la direction dans les quinze (15) jours calendriers suivant la venue des faits ayant donné lieu à la plainte. La direction rencontre alors le comité local des griefs, composé d'au plus trois (3) membres, pour tenter de régler la question. La réunion doit avoir lieu dans les quinze (15) jours calendriers suivant le dépôt du grief. Par la suite, la direction donne une réponse écrite dans les dix (10) jours calendriers qui suivent les discussions du comité des griefs. Les parties peuvent, d'un commun accord, prévoir des rencontres additionnelles pour traiter du grief.

6.2 Si l'une des parties aux présentes considère que l'autre partie a mal compris, mal interprété ou violé la Convention de quelque façon que ce soit, elle peut déposer un grief de principe conformément aux modalités de l'étape 2 ci-dessus.

6.3 Renvoi à l'arbitrage

Si le grief n'est pas considéré comme réglé en fonction de la réponse fournie à l'étape 2, un avis écrit du grief doit être remis à la direction dans les quinze (15) jours calendriers suivant la réponse émise à l'étape 2 et être renvoyé à l'arbitrage devant un arbitre unique pour un arbitrage final et exécutoire. L'avis doit contenir l'exposé complet du grief, le redressement demandé et une liste de toutes les dispositions présumées avoir été violées, avec les numéros de ces dispositions. La partie renvoyant le grief à l'arbitrage doit proposer un arbitre en mesure de desservir les parties en français. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours calendriers suivants, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de l'Ontario de désigner un arbitre en mesure de desservir les parties en français.

6.4 L'arbitre tient une audience et rend une décision finale et exécutoire pour les deux parties. L'arbitre n'a pas l'autorité de changer, de modifier, d'élargir ou d'amender les dispositions de la Convention. Le paiement des honoraires et des frais de l'arbitre est assumé à parts égales par Groupe Média TFO et le Syndicat.

6.5 Limites de temps

Toute limite de temps indiquée dans la présente procédure de griefs exclut le samedi, le dimanche et les jours fériés, et peut être prolongée d'un commun accord.

ARTICLE 7

Rapports sur le rendement

7.1 Normalement, lorsqu'une insatisfaction est constatée à propos du travail d'un employé, le superviseur immédiat discutera de l'insatisfaction avec l'employé concerné. Lorsqu'une insatisfaction est exprimée dans une lettre formelle à propos du travail d'un employé, une telle lettre est communiquée à l'employé, avec copie au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date où le superviseur de l'employé a pris connaissance de la dernière cause de l'insatisfaction. La confirmation de l'insatisfaction constitue un rapport sur le rendement et doit contenir les faits pertinents à la plainte, à l'allégation ou à l'accusation, lesquels sont susceptibles de nuire à l'avancement de l'employé ou au maintien de son emploi avec Groupe Média TFO. Si cette procédure n'est pas respectée, une telle expression d'insatisfaction ne sera pas versée au dossier de l'employé et elle ne pourra en aucun cas être utilisée contre lui.

7.2 Si la réponse de l'employé au rapport sur le rendement est reçue dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte ou de l'accusation, elle sera considérée comme faisant partie du dossier.

7.3 Tout employé doit avoir accès à son dossier personnel durant les heures d'ouverture, en présence d'un représentant du secteur des ressources humaines.

7.4 Lorsque des mesures disciplinaires sont envisagées à l'encontre d'un employé, celui-ci a le droit de se faire accompagner d'un délégué syndical lors de sa rencontre avec la direction.

7.5 Les références aux mesures disciplinaires prises à l'encontre d'un employé sont retirées de son dossier personnel vingt-quatre (24) mois après que ces mesures ont été imposées pourvu que l'employé ne fasse pas l'objet d'autres mesures disciplinaires de même nature au cours de la période de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 8

Droits liés à l'ancienneté

8.1 Ancienneté

L'ancienneté au sein de Groupe Média TFO est considérée comme ayant débuté à la date d'embauche par Groupe Média TFO ou à la date où l'employé a été engagé par ETV (ministère de l'Éducation de l'Ontario), selon la date la plus ancienne. Elle correspond à la durée de service continu de l'employé. L'ancienneté est liée, à l'intérieur de chaque classification selon l'Article 10 (Classification d'emplois et attribution), aux mises à pied, aux rappels après des mises à pied, aux promotions et à la longueur des congés annuels ainsi qu'aux préférences des employés en matière de congés.

8.1.1

Lors d'une absence accordée par Groupe Média TFO, d'une durée maximum d'un (1) an, l'ancienneté au sein de Groupe Média TFO est maintenue, mais cesse de s'accumuler. Toutefois, les congés accordés selon les articles 4.6, 4.6.1 et 4.6.2 n'interrompent pas le cumul d'ancienneté à Groupe Média TFO.

8.2 Affichage de postes

Un poste vacant doit être affiché pour un minimum de dix (10) jours calendriers avant d'être comblé. L'affichage doit clairement indiquer le statut du poste, les qualifications et les exigences du poste, le statut d'emploi (prêt de service, congé de maternité, etc.), ainsi que l'échelle salariale qui s'y rattache. Au moment de l'affichage, une copie de l'avis doit être transmise au Syndicat.

Affichage des postes à contrat:

- (a) Groupe Média TFO affichera les postes à contrat d'une durée de six (6) mois ou plus pendant trois (3) jours ouvrables;
- (b) lorsque la durée d'un poste est inférieure à six (6) mois, Groupe Média TFO n'est pas tenu de l'afficher;
- (c) le Syndicat reconnaît que, dans certains cas, l'affichage d'un poste à contrat conformément au point (a) ci-dessus est impossible en raison de besoins opérationnels urgents. En pareil cas, Groupe Média TFO peut combler le poste à sa discrétion pour répondre aux besoins opérationnels, mais il doit également afficher le poste conformément au point (a) ci-dessus;
- (d) les contrats « au besoin » ne seront pas affichés;
- (e) Groupe Média TFO n'a pas à afficher un renouvellement ou une prolongation de contrat si le poste a précédemment été affiché et si un titulaire occupe le poste. Si la prolongation d'un contrat existant donne lieu à un contrat d'une durée totale de six (6) mois et plus, le Syndicat devra en être informé.

8.2.1 Promotions et mutations

Lorsque des employés postulent pour un poste vacant, l'employé qui, de l'avis de Groupe Média TFO, est le plus qualifié et répond le mieux aux exigences du poste est promu à un niveau de classification supérieur ou muté latéralement à une autre classification au sein de l'unité de négociation. Si Groupe Média TFO estime que plusieurs employés sont également qualifiés et répondent également aux exigences du poste, l'employé ayant le plus d'ancienneté au sein de Groupe Média TFO sera promu ou muté latéralement.

Rien dans cet article n'empêche Groupe Média TFO d'embaucher des personnes de l'extérieur si aucun employé qualifié ne postule ou si aucune candidature interne n'est retenue.

8.2.2 Période d'essai

L'employé qui est promu à un poste vacant dont le niveau de classification est plus élevé ou qui accepte d'être muté à un poste classifié au même niveau est assujéti, dans la nouvelle classification, à une période d'essai pouvant durer jusqu'à trois (3) mois. L'employé sera informé par écrit d'une telle mutation ou promotion. En tout temps au cours de la période d'essai, l'employé peut demander ou la direction peut exiger que l'employé réintègre sa classification antérieure sans perte d'ancienneté. À l'issue d'une période d'essai couronnée de succès, l'employé est informé par écrit que la promotion ou mutation est permanente.

8.2.3

Rien dans la Convention ne donne le droit à un employé d'être promu à un poste de niveau supérieur si le titulaire précédent avait obtenu le poste en reconnaissance de son mérite.

8.2.4

Groupe Média TFO convient que les employés sont embauchés pour effectuer des tâches dans des classifications particulières et il fera des efforts raisonnables pour confier les tâches en conséquence. Les parties conviennent toutefois qu'un employé peut être assigné à une classification différente, temporairement ou à l'occasion, à condition que l'employé soit, de l'avis de Groupe Média TFO, qualifié pour ce travail ou qu'il reçoit une formation adéquate pour une telle affectation temporaire ou occasionnelle. Durant la formation de l'employé, des erreurs de sa part ne donneront pas lieu à des sanctions disciplinaires. Si l'employé est retiré de son affectation temporaire ou occasionnelle, cela ne sera pas considéré comme une mesure disciplinaire.

8.2.5 Prêts de service

Les postes faisant partie de l'unité de négociation et susceptibles, selon Groupe Média TFO, de faire l'objet d'un prêt de service sont affichés conformément à l'article 8.2 (Affichage de postes). Les membres appartenant à l'unité de négociation ont le droit de poser leur candidature à des postes affichés qui ne font pas partie de l'unité de négociation. S'ils sont sélectionnés, le salaire sera convenu entre l'employé et Groupe Média TFO.

Un employé ne peut être considéré pour un prêt de service qu'après avoir travaillé pendant un (1) an dans la classification qu'il occupe présentement. Par ailleurs, seul un (1) prêt de service par employé est autorisé au cours d'une période de deux (2) ans.

Le prêt de service est volontaire et d'une durée déterminée. En général, il ne dépasse pas un (1) an. Il peut prendre fin à la demande de Groupe Média TFO ou de l'employé sur présentation d'un préavis raisonnable à l'autre partie. Avant de s'entendre sur la prolongation d'un prêt de service, les parties doivent en étudier la nécessité. À la fin du prêt de service, l'employé a le droit de retourner au poste qu'il occupait auparavant ou à un poste équivalent.

L'employé progresse normalement dans l'échelle salariale de son ancienne classification et la date d'anniversaire n'est pas modifiée. Toutefois, le salaire de l'employé ne peut en aucun cas être inférieur au taux minimum prévu pour le poste faisant l'objet du prêt de service.

Groupe Média TFO convient qu'un poste devenu vacant au sein de l'unité de négociation par suite du prêt de service d'un employé peut être comblé par un autre employé en prêt de service ou par un employé contractuel.

Dès que Groupe Média TFO a comblé le poste faisant l'objet du prêt de service, il en avise le Syndicat.

8.3 Congédiements, rétrogradations et suspensions

Un employé ne peut être congédié, rétrogradé ou suspendu de ses fonctions que pour une cause juste et suffisante. L'employé congédié pour une cause juste et suffisante, autre qu'une inconduite grave, reçoit deux (2) semaines de salaire en remplacement du préavis.

8.3.1

Lorsqu'un employé a été congédié pour inconduite grave, rien dans la Convention ne lui confère le droit de recevoir un préavis ou une indemnité tenant lieu de préavis. Le terme « inconduite grave » se limite aux actions constituant des infractions au sens du *Code criminel du Canada*.

8.4 Mises à pied

Lorsque Groupe Média TFO prévoit de mettre à pied des employés permanents, il détermine les postes à éliminer et/ou le nombre d'employés à licencier. Groupe Média TFO informera le Syndicat des mises à pied prévues le plus rapidement possible pour que des discussions menant à la mise en place d'une procédure de mise à pied ordonnée et équitable aient lieu.

8.4.1

Si Groupe Média TFO se voit dans l'obligation de procéder à une mise à pied, il remet aux employés affectés:

- i) un préavis écrit au moins quatre (4) semaines avant la mise à pied proposée; ou
- ii) une indemnité de préavis, ladite indemnité ou la combinaison préavis/indemnité représentant une période de quatre (4) semaines.

Le préavis ou la combinaison préavis/indemnité représenteront une durée égale à celle prévue par la loi, si cette durée est supérieure à quatre (4) semaines.

8.4.2

- (a) Dans le cadre de la mise à pied, Groupe Média TFO s'efforcera, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, de placer les employés affectés selon le processus suivant:

1. un employé affecté par la mise à pied sera considéré en priorité pour combler tout poste vacant faisant partie de l'unité de négociation, s'il possède les qualifications nécessaires;
 2. un employé affecté par la mise à pied sera considéré de manière préférentielle pour combler tout poste vacant au sein de Groupe Média TFO mais à l'extérieur de l'unité de négociation à condition que Groupe Média TFO juge qu'il possède les qualifications nécessaires;
 3. si plusieurs candidats possèdent les qualifications nécessaires pour combler un poste vacant, Groupe Média TFO choisira celui qui a le plus d'ancienneté.
- (b) Si, dans le cadre d'une mise à pied, des employés ne peuvent pas être placés dans des postes vacants selon la procédure précitée, Groupe Média TFO effectuera les mises à pied à l'intérieur de la classification impliquée dans l'ordre inverse d'ancienneté au sein de Groupe Média TFO, à moins que les parties n'en conviennent autrement.
- (c) Pour éviter de se retrouver sans travail, l'employé mis à pied qui possède des qualifications dans une classification du même groupe salarial ou d'un groupe salarial inférieur peut se prévaloir de son ancienneté au sein de Groupe Média TFO pour supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté au sein de cette classification ou d'un groupe salarial inférieur.
- (d) Il est entendu que si un employé exerce les droits qui lui sont conférés par l'article 8.4.2(c), il recevra une courte période de familiarisation dans la nouvelle classification.

8.4.3

L'employé qui est passé à un groupe salarial inférieur en raison d'une supplantation et dont le salaire est plus élevé que le maximum prévu pour ce groupe salarial, continue de toucher son salaire qui sera gelé jusqu'à ce que le salaire de son nouveau poste ait rattrapé celui qu'il reçoit. Par la suite, l'employé progressera sur l'échelle salariale conformément aux dispositions de l'Article 19 (Salaires).

8.4.4

Sur demande écrite d'un employé faisant l'objet d'une mise à pied, Groupe Média TFO paiera, pour une période pouvant aller jusqu'à six (6) mois suivants la mise à pied, cent pour cent (100 %) du coût de ses primes d'assurance-décès et mutilation par accident, d'assurance-vie de base, du régime complémentaire d'assurance-maladie ainsi que celle d'assurance dentaire et d'assurance-correction de la vue, conformément au sous-article 11.1.1. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé est, au cours de ladite période, couvert par l'assurance de son conjoint ou par une assurance offerte dans le cadre d'un nouvel emploi.

8.4.5

Un employé mis à pied a droit à une indemnité de cessation d'emploi selon les modalités suivantes: après un (1) an complet de service, il recevra trois (3) semaines de salaire pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 18 mois de salaire. L'indemnité de cessation d'emploi d'une année incomplète sera calculée au prorata du nombre de mois travaillés;

(b) au moment de sa mise à pied, l'employé peut choisir de toucher une indemnité de cessation d'emploi et renoncer ainsi à son droit de rappel et à son emploi à Groupe Média TFO ou il peut plutôt choisir de conserver son droit de rappel, tel qu'indiqué à l'article 8.5; dans ce dernier cas, aux termes du présent article, l'employé touchera une indemnité de cessation d'emploi à la fin de la période de rappel;

(c) l'employé informera Groupe Média TFO par écrit dans les plus brefs délais, au plus tard lors de son dernier jour de travail, de son intention de recevoir une indemnité de cessation d'emploi et de renoncer à ses droits de rappel. L'indemnité de cessation d'emploi est versée au plus tard dans les quatre (4) semaines qui suivent le dernier jour de travail de l'employé;

(d) un employé mis à pied qui bénéficie de droits de rappel peut y renoncer en tout temps en informant Groupe Média TFO par écrit de cette décision; il recevra alors une indemnité de cessation d'emploi dans les quatre (4) semaines, conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus.

8.4.6

L'indemnité de cessation d'emploi n'est pas assujettie aux retenues de cotisations syndicales.

8.5 Réembauche des employés mis à pied

Les employés permanents qui sont mis à pied et qui comptent au moins un (1) an d'ancienneté à Groupe Média TFO conservent leur ancienneté et possèdent un droit de rappel pendant une période de dix-huit (18) mois, à condition d'informer par écrit Groupe Média TFO, un (1) an après leur mise à pied, de leur désir de continuer à bénéficier du droit de rappel pendant une période supplémentaire de six (6) mois.

8.5.1

Sous réserve de l'application préalable de l'article 8.4.2(a), si Groupe Média TFO détermine qu'il existe des postes vacants, il rappellera, selon leur ordre d'ancienneté au sein de la classification, les employés mis à pied qui, conformément à l'article 8.5 (Réembauche des employés mis à pied), bénéficient de droits de rappel et qui possèdent les qualifications nécessaires pour combler ces postes. Les employés rappelés au travail qui acceptent un poste dans une classification autre que celle à laquelle ils appartenaient auparavant toucheront le salaire s'appliquant à la nouvelle classification.

Indépendamment de ce qui précède, si un employé s'est prévalu de son droit d'ancienneté et est passé à une autre classification au moment de sa mise à pied, en vertu de l'article 8.4.2, il a le droit

d'être rappelé en priorité au sein de sa classification antérieure dès qu'un poste devient vacant dans ladite classification.

8.5.2

(a) Groupe Média TFO sera considéré comme s'étant acquitté de ses responsabilités si un avis de rappel écrit est remis en main propre à un employé mis à pied ou s'il est envoyé par courriel à sa dernière adresse connue. L'employé est entièrement responsable de la mise à jour de ses coordonnées auprès de Groupe Média TFO. Si, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la livraison de l'avis, l'employé n'informe pas Groupe Média TFO de ses intentions ou s'il ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours calendriers qui suivent la date de l'avis de rappel ou la date indiquée sur l'avis de rappel, selon la date la plus tardive, l'employé mis à pied sera réputé avoir renoncé à son droit de rappel et son ancienneté prendra fin.

(b) Un employé mis à pied qui, pour un motif valable, n'est pas en mesure de reprendre le travail dans le délai établi à l'article 8.5.2(a) peut décliner une (1) offre de rappel et conserver son ancienneté. Son nom sera alors réinscrit en tête de la liste de réembauchage, sous réserve des restrictions énoncées à l'article 8.5 (Réembauche des employés mis à pied).

8.6 Calcul de l'ancienneté après une interruption de service

Si un employé est rappelé au travail ou réembauché avant l'expiration de son droit de rappel, selon les modalités précitées, son ancienneté sera considérée comme ininterrompue. Toutefois, l'ancienneté ayant cessé de s'accumuler durant la période de mise à pied, le passage à l'échelon supérieur de l'échelle salariale, si nécessaire, se fera à une date anniversaire rajustée en fonction de la durée de la mise à pied.

ARTICLE 9

Compétences

9.1 Groupe Média TFO convient de poursuivre la pratique actuelle d'affectation des tâches, tel que décrit dans l'Article 10 (Classifications d'emploi et attributions), relatives à la préparation, à l'administration, aux auditions, aux répétitions, à l'enregistrement et à la diffusion des émissions de télévision pour les employés tels que définis à l'Article 2 (Définitions).

9.1.1

Sous réserve des dispositions de l'Article 3 (Droits de la direction) et autres définitions des droits de la direction contenues dans la Convention, Groupe Média TFO déclare qu'il n'est pas dans ses intentions de transférer ou de mettre en sous-traitance du travail ou des fonctions visés par la Convention si cela doit se traduire par une réduction du nombre d'employés au sein de l'unité de négociation, tel qu'il était à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Groupe Média TFO fournira tous les mois, au Syndicat, des renseignements sur la sous-traitance à des fournisseurs extérieurs pour les commandes de productions et de coproductions, incluant la date du contrat, le nom du contractant, la nature du travail et la date à laquelle le travail a été ou sera effectué.

9.1.2

Le Syndicat convient que Groupe Média TFO n'est pas tenu de modifier ses pratiques actuelles dans les cas suivants:

- (a) Groupe Média TFO peut faire appel à des contractants externes pour des tâches particulières d'installation, de modification ou de réparation du matériel. Il peut s'agir notamment de contractants chargés de l'installation, de la modification et de la réparation de systèmes, de programmes informatiques et de matériel connexe.
- (b) Le personnel de Groupe Média TFO peut manipuler et utiliser de l'équipement tels une caméra vidéo amateur, un projecteur, un microphone ou d'autres équipements de la sorte afin de réaliser une audition informelle, de capter des formations ou d'évaluer du contenu.
- (c) Le personnel de Groupe Média TFO peut manipuler et utiliser un logiciel de montage pour créer:
 - des plans de montage chronologiques à l'usage des monteurs de l'unité de négociation ; et
 - des montages de bandes-annonces ou d'extraits destinés aux plateformes non-linéaires.
- (d) Le personnel de Groupe Média TFO peut utiliser de l'équipement, dans le cadre de ses fonctions, lorsqu'il doit faire des présentations et enseigner aux étudiants l'utilisation des outils de diffusion. En outre, Groupe Média TFO peut permettre à des étudiants de se servir de ses équipements dans le but précis de les former et de développer leurs compétences.
- (e) Groupe Média TFO peut se servir de matériel tourné par des amateurs. Lorsque ce matériel s'inscrit dans le cadre d'une émission, le traitement nécessaire pour en permettre la diffusion à la télévision sera effectué par des membres de l'unité de négociation.
- (f) Le personnel de Groupe Média TFO peut enregistrer du matériel audiovisuel par un outil de captation multifonctionnel, une caméra web, un téléphone intelligent, une tablette ou d'autres outils de la sorte, ainsi que faire le montage du dit matériel et l'exposer sur les plateformes non linéaires. Lorsque ce matériel s'inscrit dans le cadre d'une émission, le traitement nécessaire pour en permettre la diffusion à la télévision sera effectué par des membres de l'unité de négociation.
- (g) Le personnel de Groupe Média TFO peut enregistrer des entrevues avec des invités par vidéoconférence, conférence web et autres moyens technologiques et exposer ce

matériel sur les plateformes non linéaires. Lorsque ce matériel s'inscrit dans le cadre d'une émission, le traitement nécessaire pour en permettre la diffusion à la télévision sera effectué par des membres de l'unité de négociation.

(h) Dans le cadre de leurs attributions normales, les employés occupant les postes suivants peuvent avoir à se servir d'équipement technique professionnel à des fins d'évaluation, de familiarisation, de démonstration et de formation:

- Directeur principal secteur technologie et opération
- Directeur infrastructure et service aux utilisateurs
- Directeur technologie numérique et gouvernance des données
- Directeur des opérations de production
- Chef développement technologique et optimisation de la production
- Directeur stratégie de développement technologique en production
- Directrice, Solutions de productions et diffusion

Il est convenu qu'advenant un changement de titre d'un poste ci-dessus (y compris lorsqu'un poste est scindé), la même permission existera pour le ou les postes.

(i) Le personnel de Groupe Média TFO peut manipuler et utiliser de l'équipement spécialisé relié à la médiathèque.

(j) Lorsque des systèmes et services servant à créer, à acquérir, à produire, à distribuer et à présenter des émissions et du matériel qui débordent des capacités des locaux et systèmes de Groupe Média TFO, Groupe Média TFO ne peut pas accepter, et le Syndicat ne pourra pas réclamer la juridiction sur l'arrêt de ces systèmes.

(k) Groupe Média TFO déclare qu'il n'est pas dans ses intentions d'utiliser les dispositions des articles 9.1.2(a) à (j) afin de réduire le nombre d'employés au sein de l'unité de négociation, tel qu'il était à la date d'entrée en vigueur de la Convention, pour éviter de combler un poste vacant ou pour éviter les sanctions prévues par la Convention.

(l) Sous réserve des dispositions des articles 9.1.2(a) à (j), il est entendu qu'il n'y a pas de distinction entre la diffusion du matériel de Groupe Média TFO quel que soit le moyen utilisé.

9.2 Nouvelles technologies

Lorsque du nouveau matériel ou de nouvelles méthodes de travail sont mis en place ou modifiés, Groupe Média TFO fournira des instructions et de la formation aux employés. En cas d'introduction, de remplacement, d'élargissement des capacités ou de modification de toute technologie, tout équipement, ou tout dispositif, lesquels pourraient relever des compétences de l'unité de négociation et qu'ils se traduisent par la mise à pied d'employés – une situation distincte de celle des mises à pied causées par des changements de programmation et autres facteurs habituels – Groupe Média TFO reconnaît ses obligations morales additionnelles à l'égard de tels employés et convient, pour y faire face, de se soumettre aux conditions suivantes.

9.2.1

Sur demande écrite d'un employé ainsi affecté, Groupe Média TFO convient de n'épargner aucun effort pour lui trouver un autre poste au sein de Groupe Média TFO. S'il existe des postes à pourvoir au sein de l'unité de négociation, Groupe Média TFO accordera la préférence aux employés mis à pied à cause de changements technologiques à condition qu'ils possèdent les qualifications requises par Groupe Média TFO. Les employés engagés de cette manière ne subiront pas de réduction de salaire.

S'il est nécessaire de procéder à une réaffectation et/ou relocation d'employés au sein de l'unité de négociation, les dispositions de la Convention relatives à l'affichage et à l'ancienneté ne s'appliquent pas. S'il n'existe pas de postes à combler au sein de Groupe Média TFO, Groupe Média TFO fournit aux employés affectés une période de congé raisonnable afin qu'ils puissent se présenter à des entrevues pour des postes offerts à l'extérieur.

9.2.2

Les employés affectés par une telle mise à pied reçoivent un préavis minimum de six (6) mois. S'ils viennent à trouver un autre emploi avant la fin du délai de préavis, ils reçoivent une rémunération jusqu'à leur dernier jour de travail, ainsi qu'une indemnité de cessation d'emploi, de la manière décrite à l'article 8.4.5(a).

9.2.3

Tout en affirmant qu'il n'est pas dans ses intentions de faire des compressions de personnel en introduisant du nouvel équipement, Groupe Média TFO convient que si une réduction de personnel est nécessaire, il en avertira le Syndicat par écrit le plus rapidement possible. Cet avis doit indiquer la nature des changements envisagés et le nombre de postes susceptibles d'être affectés. Lorsque le Syndicat reçoit un tel avis, les parties se rencontrent pour s'entendre sur la manière de minimiser les effets de la mise à pied pour les employés touchés. Groupe Média TFO s'efforcera d'offrir aux employés dont les postes doivent être éliminés d'autres possibilités d'emploi au sein de Groupe Média TFO. Pour les employés qui ne peuvent pas être réinstallés au sein de Groupe Média TFO, Groupe Média TFO et le Syndicat collaboreront afin de trouver des postes auprès d'autres employeurs. Les parties pourront également s'entendre sur d'autres moyens de remédier à la situation.

9.3 Groupe Média TFO reconnaît la valeur des programmes de formation visant à maintenir et à perfectionner les compétences des employés et il s'engage à fournir de tels programmes dans la mesure des fonds dont il dispose.

9.3.1

Conformément à sa politique en matière de formation et de perfectionnement, Groupe Média TFO entreprend de former des employés lorsque leurs postes l'exigent ou afin d'encourager les employés à se perfectionner et à améliorer leur rendement ou encore lorsque, de l'avis de Groupe Média TFO, cela est requis pour répondre aux priorités et aux besoins changeants de Groupe Média TFO.

9.3.2

Quand Groupe Média TFO affecte des employés à prendre des cours de formation ou d'assister à des séminaires, le temps de formation est considéré comme du temps de travail régulier, le crédit maximum étant de 7 ou 8 heures par jour.

9.3.3

Lorsqu'un employé se déplace ou participe à une séance de formation pendant un jour de congé inscrit à l'horaire ou un jour férié, il a droit à un congé compensatoire. Ce congé compensatoire est accordé le ou les jours de travail qui suit immédiatement le retour de l'employé au travail et/ou à ses fonctions habituelles, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement entre l'employé et Groupe Média TFO.

ARTICLE 10

Classifications d'emploi et attributions

10.1 Les employés du Syndicat sont tenus de s'acquitter des tâches visées à l'article 9.1 (Compétences) en ce qui a trait aux activités de Groupe Média TFO. Ils mettent en place et utilisent des équipements et des accessoires de télévision professionnels et ils en assurent la maintenance. De telles attributions s'appliquent principalement dans les situations suivantes:

Présentation d'émissions et autre matériel éducatif, répétitions, enregistrements et/ou auditions, préparation et/ou développement de matériel pour des émissions ainsi que leur maintenance, conception d'appareillages et de systèmes, et certaines tâches administratives auxiliaires.

10.1.1

Les plaintes au sujet d'attributions excessives de tâches feront l'objet d'une discussion entre le plaignant, son délégué syndical et son superviseur. Les parties feront leur possible pour parvenir à une résolution.

10.1.2

Groupe Média TFO a le droit de fixer les fonctions se rapportant à tout emploi et il donne toutes les précisions utiles sur ces fonctions dans les descriptions de postes. Groupe Média TFO reconnaît que le Syndicat a le droit de négocier les taux de salaires pour toutes les classifications d'emploi relevant de l'unité de négociation, qu'il s'agisse de classifications nouvellement créées ou de classifications qui ont fait l'objet de modifications.

Indépendamment de ce qui précède, les parties ont convenu d'établir un Comité mixte d'évaluation des emplois dans le but de déterminer la valeur relative des nouvelles classifications et des classifications modifiées relevant de l'unité de négociation. Lorsqu'une demande d'évaluation de poste signée par un employé et son gestionnaire est soumise au secteur des ressources humaines, les parties conviennent qu'une rencontre du Comité mixte sera convoquée dans les plus brefs délais, afin de pouvoir fournir une réponse à l'employé dans les trois (3) mois du dépôt de la demande.

Les descriptions de postes, auparavant enchâssées dans le corps de la Convention, figurent maintenant en annexe de la Convention sous la forme de descriptions sommaires, mais elles continuent de faire partie intégrante de la Convention. Toutefois, il est entendu que les descriptions complètes de postes établies par le Comité mixte d'évaluation des emplois et la détermination de leur valeur relative prévalent sur les descriptions sommaires figurant en annexe de la Convention.

10.2 Lorsque le terme « classification » est employé, il est convenu que c'est au sens de la définition de l'annexe A – Classifications et titres de postes. Dans le cadre de l'article 15.1 (Semaine de travail et jours de congé), les employés appartenant à la série 100 effectueront une semaine de quarante (40) heures et ceux appartenant aux séries 200 et 300 effectueront une semaine de trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 11

Avantages sociaux des employés

11.1 Avantages sociaux et assurance

Les régimes d'assurance invalidité, d'assurance-maladie et d'assurance-vie en vigueur à Groupe Média TFO continueront comme indiqué ci-après, à moins que les lois fédérales ou provinciales n'imposent d'autres exigences.

11.1.1

Groupe Média TFO convient de payer cent pour cent (100 %) du coût des primes d'assurance suivantes:

- (a) assurance-accidents de voyage;
- (b) assurance-salaire court terme, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines;
- (c) assurance-vie de base, selon le multiple s'appliquant au salaire de chaque employé;
- (d) assurance-décès et mutilation par accident;
- (e) régime complémentaire d'assurance-maladie, couvrant l'hospitalisation dans une chambre à deux lits;
- (f) assurance invalidité de longue durée;
- (g) assurance dentaire;
- (h) assurance-corrrection de la vue.

Groupe Média TFO fournira aux employés un sommaire des prestations.

11.1.2

Le comité consultatif sur les avantages sociaux et régime de retraite (CCASRR) comprend deux (2) représentants du Syndicat. Il est chargé de discuter du programme d'assurances collectives ainsi que des modifications à y apporter et il doit faire des recommandations à cet égard. Il est prévu que le CCASRR se réunira avant le renouvellement de l'assurance collective, une fois par an. À cette occasion, le CCASRR recevra aussi une mise à jour sur le régime de retraite de Groupe Média TFO.

11.1.3

N'importe quel changement apporté aux avantages conférés par les régimes d'assurance visés à l'article 11.1.1 et affectant les membres de l'unité de négociation d'Unifor doit être approuvé par le Syndicat avant son implantation.

11.2 Régime de retraite

Sous réserve des dispositions contenues dans la législation de l'Ontario et dans la législation fédérale, le régime de retraite actuellement en vigueur sera maintenu pour toute la durée d'application de la Convention. Dans le cadre du présent régime de retraite à prestations déterminées, un employé doit, pour bénéficier de prestations non réduites, avoir atteint l'âge minimum de cinquante-cinq (55) ans; et que la somme de son âge et du nombre d'années de services reconnus doit être égale à quatre-vingts (80).

11.2.1

Groupe Média TFO émettra un relevé de l'actif du fonds de retraite indiquant le taux de rendement du capital investi pour chacune des années précédentes, jusqu'à 3 ans en sus de tout relevé annuel portant sur la rente de retraite propre à chaque employé, selon les exigences de la législation de l'Ontario et de la législation fédérale.

ARTICLE 12

Frais de déplacement et de transport – Indemnités journalières

12.1 Frais de transport et conditions

Groupe Média TFO rembourse aux employés tous les frais de déplacement et autres dépenses nécessaires ayant fait l'objet d'une autorisation. Un employé doit obtenir l'autorisation d'utiliser son propre véhicule dans le cadre de ses fonctions pour pouvoir se faire rembourser des frais. Groupe Média TFO rembourse alors l'employé au taux de trente et un cents (31 ¢) le kilomètre, taux qui est entré en vigueur le 1er juillet 1992, ou à un taux supérieur, selon la politique de Groupe Média TFO. Les employés qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont tenus d'utiliser leur véhicule pour transporter du matériel touchent six cents (6 ¢) le kilomètre en sus.

12.1.1

Groupe Média TFO a le droit de déterminer le mode de transport, mais il ne peut exiger des employés qu'ils utilisent leur propre véhicule. Il doit obtenir leur consentement à cet égard.

12.1.2

Groupe Média TFO convient de maintenir une assurance responsabilité civile adéquate pour tous les véhicules qu'il possède ou loue et demande aux employés de conduire. Aucun employé n'est autorisé à utiliser un véhicule particulier pour le compte de Groupe Média TFO si ce véhicule n'est pas assuré de manière adéquate. L'assurance- responsabilité civile automobile de la province de l'Ontario ne doit pas être inférieure à un million de dollars (1 000 000 \$) ou à tout autre montant supérieur exigé par la loi ontarienne.

12.1.3

Le temps de déplacement aller-retour et les dépenses connexes qu'un employé engage pour se rendre, dans le cadre de ses fonctions, dans un établissement situé en ville et appartenant à Groupe Média TFO ne font l'objet d'aucune compensation, sauf dans le cas visé à l'article 15.9 (Rappel au travail). En revanche, un employé touche une compensation s'il doit se déplacer après sa journée de travail (p. ex., d'un studio à un autre ou entre des endroits éloignés ou dans le cas d'autres affectations autorisées).

12.1.4

L'employé dont l'affectation autorisée se termine entre 21 heures et 6 heures sera remboursé à un montant maximum de 25 \$ de la course en service de taxi pour rentrer à sa résidence, à sa demande et sur présentation d'un reçu, sous réserve de l'approbation de Groupe Média TFO. Si, en pareilles circonstances, l'employé choisit de prendre son automobile pour se rendre au travail, Groupe Média TFO lui remboursera, sur présentation d'un reçu, une somme qui ne dépassera pas le prix du stationnement de nuit.

12.1.5

Lorsqu'un employé qui effectue des heures supplémentaires, prévues ou non à l'horaire, doit commencer ou terminer une période de travail en dehors des heures d'ouverture du métro, la course en taxi pour se rendre au travail ou pour le quitter lui est remboursée à sa demande et sur présentation d'un reçu. Si, en pareilles circonstances, un employé choisit de prendre son automobile pour se rendre au travail, Groupe Média TFO lui rembourse ses frais de stationnement de nuit, sur présentation du reçu.

12.2 Zone locale et frais de déplacement à l'extérieur

12.2.1

(a) Zone de Toronto: Les affectations à l'extérieur de la zone locale sont celles à l'extérieur de l'agglomération torontoise, selon la carte de la circonscription électorale municipale de 1997, et à l'extérieur de l'aéroport Lester B. Pearson. Voir la carte 1 en annexe C.

(b) Zone d'Ottawa: Les affectations à l'extérieur de la zone locale d'Ottawa seront remboursées pour les dépenses de déplacement à l'extérieur, en conformité avec la carte ci-jointe. Voir la carte 2 en annexe C.

Sud - Richmond (Ontario)
Sud-est - Manotick (Ontario)
Est - Orleans (Ontario)
Nord - Meech Lake (Québec)
Ouest - South March (Ontario)
Sud-ouest - Stanley Corners (Ontario)

(c) Zone de Sudbury: Les affectations à l'extérieur de la zone locale de Sudbury seront remboursées pour les dépenses de déplacement à l'extérieur, en conformité avec la carte ci-jointe. Voir la carte 3 en annexe C.

Nord-est - Skead
Sud-est – 537-69 (Wanup)
Est – Wahnapiatae
Nord – Capreol
Ouest – Dowling
Sud-ouest – Whitefish

12.2.2

(a) L'employé envoyé à l'extérieur de la ville pour plus de vingt-quatre heures reçoit, pour chaque période de vingt-quatre (24) heures, une indemnité journalière de soixante dollars (60 \$) ou un montant plus élevé, selon la politique de Groupe Média TFO, pour couvrir les frais de repas et diverses menues dépenses. Lorsque l'employé se déplace pendant seulement une partie de la journée, l'indemnité journalière est attribuée de la manière suivante, jusqu'à concurrence de soixante dollars (60 \$):

Dix dollars (10 \$) pour le déjeuner;
Quinze dollars (15 \$) pour le dîner;
Vingt-cinq dollars (25 \$) pour le souper;
Dix dollars (10 \$) pour frais divers.

Quand Groupe Média TFO estime que le montant de l'indemnité journalière doit être supérieur en raison de circonstances exceptionnelles, il accepte de payer les frais additionnels sur présentation de pièces justificatives et de reçus. En outre, il est entendu

que les indemnités journalières ne sont pas payées aux employés affectés dans des régions éloignées où Groupe Média TFO fournit un hébergement et des repas adéquats. En revanche, l'indemnité de frais divers de dix dollars (10 \$) est versée.

(b) Les employés affectés en dehors de la ville qui ne reçoivent pas d'allocation journalière, conformément à l'alinéa précité, reçoivent une allocation de repas pour chaque repas auquel ils ont droit selon l'Article 16, selon le barème suivant:

- Dix dollars (10 \$) pour le déjeuner;
- Quinze dollars (15 \$) pour le dîner;
- Vingt-cinq dollars (25 \$) pour le souper.

Les allocations de repas ne sont pas versées lorsque Groupe Média TFO fournit des repas adéquats.

(c) L'allocation de repas mentionnée aux alinéas (a) et (b) ci-dessus est payée suivant les horaires suivants: allocation de déjeuner pour toute période de repas attribuée entre 5 h 00 et 11 h 00; allocation de dîner pour toute période de repas attribuée entre 11 h 00 et 16 h 30; allocation de souper pour toute période de repas attribuée entre 16 h 30 et 22 h 30. Une allocation de dîner s'applique pour toute période de repas en dehors de ces heures ou pour un deuxième repas au cours de la même période.

12.2.3

Les employés affectés en dehors de la ville qui ont besoin d'un hébergement de nuit ont droit, en sus de l'allocation journalière mentionnée à l'article 12.2.2, à une chambre de première classe pour une personne, correspondant aux normes de l'AAA (American Automobile Association) ou de l'ACA (Association canadienne des automobilistes). Quand Groupe Média TFO estime qu'une chambre conforme à la description qui précède n'est pas disponible, il accorde à l'employé dix (10 \$) dollars supplémentaires, en plus de payer l'hébergement.

12.2.4

Les allocations journalières s'ajoutent aux dépenses suivantes, lorsqu'elles ont été dûment autorisées:

- (a) transport en première classe (classe économique pour les transports en avion), et le cas échéant, une indemnité de parcours pour usage d'une automobile, selon le tarif accordé pour le kilométrage de l'article 12.1 (Frais de transport et conditions);
- (b) transport aller-retour en autobus-limousine (ou en taxi s'il n'y a pas d'autobus - limousine) du domicile de l'employé à la gare ou à l'aéroport et de la gare ou de l'aéroport à l'hôtel;
- (c) véhicules pour le transport du matériel;
- (d) aide supplémentaire pour la manutention du matériel;

- (e) courriels et appels interurbains faits pour le compte de Groupe Média TFO;
- (f) cinq (5) premières minutes d'un appel téléphonique fait par un employé à son domicile le premier jour et tous les deux jours par la suite lorsqu'il est affecté à l'extérieur de la ville.

12.2.5

Avant son départ, l'employé touche une avance correspondant aux dépenses journalières et aux frais autorisés.

12.2.6

À la demande de l'employé, Groupe Média TFO prend en charge le coût du taux de change ainsi que celui de chèques de voyage sur présentation d'un reçu quand l'avance dépasse cent (100 \$) dollars.

12.2.7

Les employés doivent soumettre des demandes de remboursement pour les allocations de repas et autres frais dûment autorisés dans les trente (30) jours suivants la date à laquelle ces frais ont été engagés, faute de quoi les demandes seront rejetées.

ARTICLE 13

Jours fériés, congés annuels et absences

13.1 Jours fériés et rémunération

Groupe Média TFO reconnaît les jours fériés rémunérés suivants:

Jour de l'An	Jour civique
Fête de la famille	Fête du travail
Vendredi saint	Jour de l'Action de grâce
Fête de la Reine	Jour de Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël

En outre, un employé peut prendre trois (3) jours de congé mobiles rémunérés. Conformément aux dispositions de la Convention, un employé doit informer Groupe Média TFO par écrit et suffisamment à l'avance des dates auxquelles il souhaite prendre ses congés mobiles. Les trois (3) jours de congé mobiles peuvent être pris à n'importe quel moment entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours, à condition que les dates prévues de ces congés soient approuvées à l'avance.

Si le gouvernement fédéral ou provincial proclame un jour férié supplémentaire s'appliquant aux employés, ce jour férié correspondra à un jour de congé mobile et les employés seront limités qu'à deux (2) jours de congé mobiles. Les jours de congé mobiles ne peuvent pas être reportés à l'année calendrier suivante.

13.1.1

Les employés sont payés pour les jours fériés susmentionnés de la manière suivante:

- (a) Si un jour férié tombe un jour de travail et que l'employé n'est pas tenu de se présenter au travail, il reçoit son salaire de base régulier pour la journée.
- (b) Si un jour férié tombe durant le congé annuel de l'employé, l'employé a le droit de prolonger d'une (1) journée ses vacances ou de bénéficier d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et l'employeur. L'employé confirme par écrit l'arrangement pour prendre ce congé avant de prendre celui-ci.
- (c) Si un jour férié coïncide avec un jour de congé inscrit à l'horaire et que Groupe Média TFO n'a pas désigné un jour alternatif, l'employé a le droit de prolonger d'une (1) journée son congé annuel ou de bénéficier d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et l'employeur. L'employé confirme par écrit l'arrangement pour prendre ce congé avant de prendre celui-ci.
- (d) Si un jour férié tombe un jour de travail inscrit à l'horaire et que l'employé est tenu de se présenter au travail, il reçoit deux fois et demie (2 ½) son taux de salaire quotidien, majoré d'une prime pour les heures travaillées au-delà de l'horaire régulier de travail.
- (e) Si un jour de congé coïncide avec un jour de congé planifié à l'horaire et que l'employé est tenu de se présenter au travail, il reçoit trois (3) fois son taux de salaire quotidien, majoré d'une prime pour les heures travaillées au-delà de l'horaire régulier de travail.
- (f) Lorsqu'un employé se prévaut d'un jour de congé mobile, il est crédité selon une journée régulière de travail.

13.1.2

Groupe Média TFO convient en outre que les employés n'ont à travailler seulement qu'une demi-journée la veille de Noël et la veille du jour de l'An. Les employés qui ne travaillent pas durant ces journées seront payés pour une demi-journée. Les employés qui effectuent une demi-journée de travail sont rétribués pour une journée complète. Les employés qui travaillent plus d'une demi-journée sont payés conformément aux dispositions de l'article 13.1.1(d).

13.1.3

Lorsqu'un employé est tenu de travailler après 16 heures la veille de Noël et/ou la veille du jour de l'An dans le cadre de son horaire régulier de travail, il recevra un paiement additionnel d'une (1) fois son salaire de base, en plus de tout autre paiement mentionné dans la Convention pour les heures prévues à l'horaire et travaillées après 16 heures au cours de ces journées.

13.2 Congés annuels

Aux fins du calcul du congé annuel, l'année de référence est l'année civile. Le nombre de jours de vacances payés est déterminé en fonction du nombre d'années de service continu d'un employé régulier et est octroyé selon les modalités suivantes:

Nombre d'années de service continu	Crédits de vacances accumulés par mois	Vacances annuelles
Moins de cinq (5) années	1 jour et quart (1 ¼)	15
Cinq (5) années ou plus	1 jour et deux tiers (1 2/3)	20
Quinze (15) années ou plus	Deux jours et un douzième (2 1/12)	25
Vingt-cinq (25) années ou plus	Deux jours et demi (2 ½)	30

13.2.1

En cas de cessation d'emploi, pour quelque raison que ce soit, ou en cas de suspension d'emploi en raison d'une permission militaire, les crédits de vacances accumulés sont payés en espèces.

13.3 Calendrier des congés annuels

L'année de référence pour les congés annuels s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Le 1er mars, Groupe Média TFO affiche ou distribue dans chaque service un calendrier de planification des vacances. Les employés ont jusqu'au 15 avril, à 17h00 pour y inscrire leurs demandes. Les dates de vacances approuvées par Groupe Média TFO sont affichées au plus tard le 15 mai.

Les employés ont le droit de prendre leur congé annuel à n'importe quel moment de l'année selon les besoins opérationnels. Groupe Média TFO s'engage à être flexible dans les demandes de congés des employés.

Toutefois, en raison des impératifs d'horaire, la priorité sera accordée, à l'intérieur de chaque classification, aux employés ayant le plus d'ancienneté à Groupe Média TFO.

En ce qui a trait au solde de vacances qui n'a pas été planifié avant le 1er septembre, la procédure suivante s'applique:(a) L'employé présente sa demande de congé à son superviseur au moins trente (30) jours calendriers avant la date prévue du congé en se servant du formulaire prescrit par Groupe Média TFO. Groupe Média TFO avise l'employé que le congé lui a été accordé ou refusé dans les dix (10) jours ouvrables après avoir reçu la demande.

(b) Quand un employé doit connaître les dates de son congé longtemps à l'avance pour pouvoir faire des préparatifs de voyage et confirmer des réservations, Groupe Média TFO s'efforce d'aviser l'employé de sa décision (accord ou refus) dans les dix (10) jours ouvrables après avoir reçu la demande.

Comme par le passé, Groupe Média TFO ne refusera pas de manière déraisonnable une demande de congé présentée avec peu de préavis.

Le 1er septembre de chaque année, Groupe Média TFO affiche ou distribue une liste des crédits de vacances non utilisés. Un employé à qui il reste des crédits de vacances le 1er septembre a jusqu'au 1er octobre pour soumettre sa demande pour l'utilisation de ses crédits de vacances non utilisés.

Si des dates n'ont pas été fixées avant le 31 décembre pour les crédits de vacances non utilisés, Groupe Média TFO aura le droit d'assigner à l'employé les dates du congé à prendre avant le 31 décembre, à condition de lui donner deux (2) semaines de préavis.

13.3.1 Report du congé annuel

Un employé a le droit, pour des raisons valables, de reporter jusqu'à deux (2) semaines de congé annuel d'une année à l'autre. Un employé qui souhaite reporter à l'année suivante une partie de ses vacances doit faire la demande par écrit à son chef de service/sa direction pour approbation en expliquant les raisons de ce report. Une demande sera ensuite soumise par le biais du système de demandes de congés. L'approbation finale proviendra du secteur des ressources humaines.

Lorsqu'un tel report a été approuvé, l'employé doit prendre le congé reporté ainsi que son congé annuel au cours de ladite année civile.

Conformément à ce qui précède, il est convenu qu'un employé peut, à tout moment de l'année civile, se servir d'une partie ou de la totalité de ses crédits de congé annuel, lesquels peuvent être combinés à tout congé reporté.

13.4 Maladies et accidents non reliés au travail

13.4.1

(a) Un employé dans l'impossibilité de se rendre au travail pour cause de maladie doit prévenir le plus rapidement possible son supérieur hiérarchique et/ou la personne responsable de l'établissement de l'horaire, soit au moins deux (2) heures avant le début de sa période de travail. Les membres du personnel de bureau et du personnel administratif doivent communiquer avec le bureau au plus tard au début de leur journée de travail.

(b) Si un certificat médical est requis pour justifier une absence, le supérieur hiérarchique en informe l'employé qui doit fournir dans les plus brefs délais, au secteur des ressources humaines, un certificat médical.

Les informations requises dans le certificat sont les suivantes:

1. Nom de la patiente ou du patient
2. Date de l'examen
3. Pronostic
4. Déclaration du médecin attestant que le patient est incapable de s'acquitter de ses fonctions
5. Nom, adresse et numéro de téléphone du médecin traitant écrit en lettres moulées et sa signature
6. Date prévue du retour au travail

L'employé n'est pas tenu d'informer son supérieur hiérarchique de la nature de sa maladie ou de sa blessure, du diagnostic ou de tout autre détail figurant sur le certificat médical.

(i) Si Groupe Média TFO exige un certificat médical attestant que l'employé est apte à reprendre le travail, Groupe Média TFO défrayera le coût d'un tel certificat.

(ii) Groupe Média TFO convient que les certificats médicaux acceptables sont ceux qui sont délivrés par un médecin, un dentiste ou un chirurgien-dentiste, un infirmier praticien certifié.

Pour une absence de trois (3) jours consécutifs ou plus en raison d'une maladie ou d'un accident, un certificat médical est requis. Le supérieur immédiat doit aviser le secteur des ressources humaines de la situation. Lorsqu'une procédure médicale s'avère nécessaire pour l'employé, un employé aura le droit de se prévaloir de congés de maladie.

(c) Lorsque l'employé s'absente pour raisons de maladie pendant une période de plus de cinq (5) jours ouvrables, Groupe Média TFO demande à l'employé et au médecin de l'employé de remplir un formulaire de demande de prestations d'invalidité de courte durée. Cette demande est acheminée à une firme experte externe pour évaluation du dossier médical. Cette firme fera ses recommandations à l'employeur quant au paiement des prestations de l'employeur et de l'évaluation du retour de l'employé au travail.

La durée de l'absence du travail doit être mentionnée sur la feuille de temps de l'employé. Un code est prévu à cet effet sur la feuille de temps.

(d) Le Syndicat se réserve le droit de contester l'application de la politique Absences et Congés de Groupe Média TFO, si cette politique se révèle en contradiction avec les dispositions de la Convention et/ou dans les cas où des mesures disciplinaires ont été imposées.

13.4.2

Si un employé a un accident ou tombe malade pendant ses vacances et doit légitimement les interrompre, les prestations de maintien de salaire lui seront versées pendant la durée de cette absence, conformément aux dispositions de l'article 13.4.1, et les jours de vacances non utilisés lui seront crédités. Ce congé est payé comme suit:

- (a) à compter du premier jour, en cas de blessure résultant d'un accident, à condition que Groupe Média TFO reçoive un certificat médical d'un médecin;
- (b) à compter du troisième jour, en cas de maladie, à condition que Groupe Média TFO reçoive un certificat médical;
- (c) à compter du premier jour, en cas de maladie ayant entraîné l'hospitalisation, à condition que Groupe Média TFO reçoive un certificat médical.

13.5 Congé de maternité et congé parental pour la personne enceinte

Un congé de maternité et un congé parental sont accordés à la personne enceinte, sur demande écrite. L'admissibilité à un congé de maternité et/ou un congé parental est déterminée par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario*, Partie XIV, Congés autorisés.

13.5.1

La période totale maximale de congé avant et après l'accouchement est de soixante-dix-huit (78) semaines, soit dix-sept (17) semaines de congé de maternité et soixante-et-une (61) semaines de congé parental. Pour être réintégrée au poste qu'elle occupait avant son départ en congé ou à un poste de niveau comparable sans perte de traitement, la personne ayant donné naissance doit aviser Groupe Média TFO au moins quatre (4) semaines à l'avance qu'elle a l'intention de reprendre ses fonctions. Groupe Média TFO peut accorder une prolongation de congé à sa discrétion. Dans tous les cas, il arrête de payer les avantages sociaux, l'accumulation des crédits de vacances et l'ancienneté est interrompue après les cinquante-deux (52) semaines.

13.5.2

La personne enceinte qui a été employée de Groupe Média TFO dans un poste permanent pendant au moins un (1) an avant de prendre un congé de maternité et qui s'engage à retourner au travail à la fin de ce congé reçoit un salaire et des prestations comme suit:

- (a) Groupe Média TFO lui verse quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) d'un salaire de deux (2) semaines d'après le taux de classification et conformément aux échelles salariales de l'Article 19 (Salaires);
- (b) au cours des quinze semaines qui suivent, la personne reçoit un paiement égal à la différence entre le paiement indiqué à l'alinéa (a) ci-dessus et le montant des prestations de l'assurance emploi, si elle y a droit;

(c) durant tout le congé de maternité et les premières trente-cinq (35) semaines du congé parental de la personne ayant donné naissance, Groupe Média TFO continue de payer les primes pour les régimes d'assurance offerts dans le cadre de son emploi. Après les trente-cinq (35) premières semaines du congé parental, la personne peut choisir de continuer à participer au régime d'avantages sociaux de Groupe Média TFO à ses frais, pour le reste de son congé. Si elle démissionne ou est congédiée pour motif valable moins de quatre (4) mois après son retour au travail, elle rembourse tous les paiements que Groupe Média TFO a effectués conformément à l'article 13.5.2(a) et (b). Groupe Média TFO peut faire une retenue à la source pour récupérer les sommes devant être remboursées;

(d) pendant le congé de maternité et les trente-cinq (35) premières semaines du congé parental de la personne ayant donné naissance, l'ancienneté et les crédits de vacances continuent de s'accumuler à condition qu'elle retourne au travail pour une période d'au moins quatre (4) mois;

(e) durant toute semaine, le total des prestations de l'assurance-emploi (AE), des prestations supplémentaires de chômage (PSC) et de tous les autres gains ne doit jamais être supérieur à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) au taux de classification déterminé de cette personne, selon les échelles salariales de l'Article 19;

13.6 Congé parental – coparentalité ou adoption

(a) La personne qui adopte un enfant ou qui n'a pas donné naissance a droit à un congé parental d'un maximum de soixante-trois (63) semaines. Ce congé parental doit commencer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant a été confié aux soins et à sa garde;

(b) La personne qui a été employée de Groupe Média TFO dans un poste permanent pendant au moins un (1) an avant de prendre un congé parental et qui s'engage à retourner au travail à la fin de ce congé reçoit un congé parental rémunéré de dix (10) jours ouvrables d'après le taux de classification et conformément aux échelles salariales de l'Article 19 (Salaires);

(c) Durant les premières trente-cinq (35) semaines du congé parental de la personne permanente, Groupe Média TFO continue de payer les primes pour les régimes d'assurance offerts dans le cadre de son emploi. Après les trente-cinq (35) premières semaines du congé parental, la personne peut choisir de continuer à participer au régime d'avantages sociaux de Groupe Média TFO à ses frais, pour le reste de son congé. Si elle démissionne ou est congédiée pour motif valable moins de quatre (4) mois après son retour au travail, elle rembourse tous les paiements que Groupe Média TFO a effectués conformément à l'article 13.6 (b). Groupe Média TFO peut faire une retenue à la source pour récupérer les sommes devant être remboursées;

(d) Pendant les trente-cinq (35) premières semaines du congé parental, l'ancienneté et les crédits de vacances continuent de s'accumuler à condition que la personne retourne au travail pour une période d'au moins quatre (4) mois;

- (e) Durant toute semaine, le total des prestations de l'assurance-emploi (AE), des prestations supplémentaires de chômage (PSC) et de tous les autres gains ne doit jamais être supérieur à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) au taux de classification déterminé de cette personne, selon les échelles salariales de l'Article 19.

13.7 Congés de deuil et congés spéciaux

Dans le cas du décès d'un membre de la famille immédiate, Groupe Média TFO autorise un employé à s'absenter sans perte de salaire jusqu'à un maximum de six (6) jours. La famille immédiate comprend le conjoint, de droit ou de fait, les enfants (y compris les enfants issus d'une union antérieure du conjoint et les enfants en tutelle), les parents (y compris le tuteur), les beaux-parents, les frères et sœurs, les beaux-frères et belles-sœurs, les oncles, les tantes et les grands-parents.

13.7.1

Groupe Média TFO peut accorder un congé spécial payé ou sans solde à un employé pour d'autres raisons que celles énoncées à l'article 13.7 (Congés de deuil et congés spéciaux). Un congé spécial vise à aider un employé à faire face à une situation urgente et imprévue qui affecte l'employé et sa famille immédiate. Un congé spécial peut aussi être accordé à un employé pour lui permettre d'assister aux funérailles d'autres membres de sa famille ou de ses amis proches.

13.7.2

Si le congé de deuil d'un employé coïncide avec sa période de vacances prévue, il reçoit jusqu'à six (6) jours de congé de deuil payés, ainsi qu'un crédit de vacances de la durée de ce congé de deuil.

13.8 Allocations et congés d'études

13.8.1

Groupe Média TFO convient de continuer à offrir une aide aux études aux employés de l'unité de négociation. Une allocation d'études sera accordée aux employés ayant terminé avec succès un ou plusieurs cours approuvés au préalable par la direction du service et le secteur des ressources humaines. La direction communiquera sa décision au sujet du remboursement de cours dans les dix (10) jours du dépôt d'une demande écrite par l'employé. La direction du service dont relève l'employé et la direction des ressources humaines ne peuvent accorder d'autorisation que si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que le cours améliore le potentiel de l'employé, non seulement à l'avantage de l'employé mais également à celui de Groupe Média TFO. Sur présentation d'une preuve satisfaisante de réussite à un cours approuvé, l'employé est remboursé par Groupe Média TFO dès que possible, comme indiqué ci-après:

- (a) Cinquante pour cent (50 %) des frais d'inscription et des frais de scolarité pour un cours que Groupe Média TFO ne considère pas comme essentiel pour le rendement de l'employé dans l'emploi qu'il occupe.

- (b) Cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité pour un cours que Groupe Média TFO juge essentiel pour l'employé dans l'emploi qu'il occupe.

13.8.2

Sur approbation du secteur des ressources humaines, Groupe Média TFO accorde un congé d'études payé à un employé qui suit un cours exigeant des périodes d'absence prolongées si Groupe Média TFO juge ce cours nécessaire à l'accomplissement efficace des fonctions de l'employé.

13.8.3

Lorsqu'un employé suit un cours exigeant des périodes d'absence prolongées et que Groupe Média TFO n'estime pas ce cours nécessaire à l'accomplissement des fonctions de l'employé, Groupe Média TFO peut lui accorder un congé d'études partiellement rémunéré ou non rémunéré, sur approbation du secteur des ressources humaines.

13.8.4

Un employé qui prend un congé sans solde selon cet article peut choisir de continuer à participer au régime d'avantages sociaux de Groupe Média TFO, mais ses crédits de vacances, d'ancienneté et autres cessent de s'accumuler si la durée du cours est de plus de vingt (20) jours ouvrables.

13.8.5

Groupe Média TFO accepte de défrayer les coûts d'abonnement à des organismes s'il estime que ces organismes fournissent des données et du matériel utiles à l'employé dans le cadre de son travail. L'employé qui a obtenu l'autorisation préalable de s'abonner sera remboursé sur présentation d'un reçu.

13.9 Congé pour fonctions judiciaires (fonctions de juré ou de témoin)

Un employé permanent appelé à comparaître comme juré ou témoin dans une affaire judiciaire durant un jour de travail inscrit à l'horaire touche son salaire normal pendant le temps qu'il soit requis d'agir comme tel, auquel est retranchée l'allocation de service judiciaire qu'il reçoit, à condition qu'il retourne au travail s'il est relevé de ses fonctions de juré ou de témoin avant midi. Les employés appelés à comparaître comme jurés ou témoins ne seront pas assignés à un poste de soir au cours de la même journée sans leur consentement.

ARTICLE 14

Programme d'achat de crédits de congé (PACC)

Dans le cadre de ce programme, un employé régulier à temps plein peut se procurer du temps de congé additionnel.

14.1 L'employé peut acheter un bloc de cinq (5) jours, jusqu'à un maximum de deux (2) blocs de cinq (5) jours, soit dix (10) jours de congé additionnel.

- Ces crédits de congé seront payés par le biais de retenues sur le salaire régulier, prises avant que les crédits soient accordés.
- Les retenues se feront sur une période de douze mois débutant le 1^{er} juin de chaque année. Le coût des crédits de congé est déterminé en fonction du taux horaire de l'employé lorsque les crédits sont cumulés en banque.
- Les jours de congé additionnels sont disponibles une fois le coût amorti.
- Les crédits de congé achetés doivent être pris dans les douze (12) mois qui suivent la période de retenue. Les crédits qui ne sont pas utilisés ne seront pas reportés d'une année à l'autre. L'employé se verra rembourser les crédits non utilisés au même tarif que lorsqu'il les a achetés.
- L'employé doit soumettre sa demande de participer au PACC et indiquer la période quand il veut utiliser ses crédits de congé PACC.
- La période pour faire la demande de participation au PACC est du 1^{er} au 31 mai. Les demandes soumises après le 31 mai seront refusées.

14.2 Les crédits de congé achetés dans le cadre du PACC doivent être mis au calendrier et pris conformément aux dispositions de la Convention. L'employé sera payé selon l'article 14.1 lorsqu'il utilise ses crédits.

14.3 Avant d'utiliser ces crédits de congé, l'employé doit écouler tous ses jours de congé et de temps en banque.

14.4 L'employé peut utiliser ses crédits en journées complètes ou en demi-journées.

14.5 Au moment de son départ ou de sa retraite, l'employé se verra rembourser les crédits qui n'ont pas été utilisés, au tarif de base original.

ARTICLE 15

Heures de travail et établissement de l'horaire

15.1 Semaine de travail et jours de congé

Pour les classifications de la série 100, la durée normale de la semaine de travail est de quarante (40) heures et la durée minimum de la journée de travail est de huit (8) heures (à l'exclusion des pauses-dîner). Les employés travaillant dans les classifications des séries 102 à 121 peuvent être tenus de travailler durant cinq (5) jours quelconques au cours d'une période de sept (7) jours. Aux fins du calcul de la paie, le premier jour de la semaine de travail est le lundi.

15.1.1

Les employés appartenant aux classifications citées à article 15.1 ont droit à deux (2) jours de congé consécutifs. Ces deux (2) jours de congé consécutifs peuvent être dans deux (2) semaines de travail séparées (c.-à-d. un dimanche et un lundi). Le passage à un tel congé consécutif de deux (2) jours ne peut être fait que si deux (2) jours de congé ont été assignés le samedi et le dimanche dans la semaine précédente. L'employé peut recevoir un dimanche et un lundi de congé durant plusieurs semaines d'affilée, mais sa période de congé suivante ne pourra être qu'un lundi et un mardi, comme le montre le tableau ci-dessous:

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
Semaine 1					Entrée	Congé	Congé
Semaine 2	Congé	X	X	X	X	X	Congé
Semaine 3	Congé	Congé	Sortie				

Groupe Média TFO fera des efforts raisonnables pour que ces deux (2) jours de congé consécutifs tombent aussi souvent que possible pendant les fins de semaine. Les deux (2) jours de congé consécutifs peuvent être séparés par un jour férié, alors que le travail de l'employé n'est pas requis ce jour-là.

15.1.2

(a) Pour les classifications de la série 200, la durée normale de la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures (à l'exclusion des pauses-dîner) et la durée minimum de la journée de travail est de sept (7) heures. Le premier jour de la semaine de travail est le lundi. Les employés ont deux (2) jours de congé consécutifs qui sont le samedi et le dimanche.

(b) En raison des conditions de travail particulières des employés de la série 300, il est convenu qu'ils fixent eux-mêmes leur horaire de travail. Les articles 15.2 à 15.11 ne s'appliquent donc pas aux employés de la série 300. Ces employés accumulent une heure et demie (1 h 1/2) pour chaque heure de travail autorisée en surcroît des trente-cinq heures (35 h) hebdomadaires qui doivent être mises dans une banque de temps. Les employés

peuvent prendre ces congés à un moment convenant aux deux parties qui tiennent compte des heures travaillées et celles autorisées à prendre sous forme de congés.

Toute heure mise en banque qui n'est pas utilisée ou planifiée pour être prise dans une période raisonnable de temps suivant le mois de juin sera payée à l'employé à son taux de salaire horaire de base.

Les employés de la série 300 ne sont pas assujettis aux dispositions de l'Article 16 et ils choisissent le moment de leurs pauses et de leurs périodes de repas. Toutefois, l'article 16.4.2 s'applique.

15.1.3

Un jour planifié de repos ou un jour compensatoire de congé doit être défini comme une période de vingt-quatre (24) heures pour la journée, plus une période de repos de douze (12) heures, en accord avec l'article 15.8.

15.2 Quart de travail

On entend par « quart de travail » les heures de travail autorisées ou approuvées, effectuées par un employé au cours d'une journée, telle que définie dans les articles 15.1 (Semaine de travail et jours de congé), 15.1.1 et 15.4 (Horaires convenus). Ces heures sont calculées jusqu'à la fin du dernier quart d'heure (1/4 h) au cours duquel le travail a été effectué. Si un quart de travail se prolonge au-delà de minuit (24h00), il est considéré comme ayant débuté au cours de la journée où l'employé a commencé son travail.

15.3 Établissement et affichage de l'horaire

Groupe Média TFO veillera à ce que chaque employé soit prévenu de son horaire le plus tôt possible et il s'efforcera d'afficher l'horaire hebdomadaire de chaque employé deux (2) semaines à l'avance, pas plus tard que 17 heures le jeudi, et en aucun cas, pas plus tard que 14 heures le vendredi précédant la quinzaine.

15.3.1

Les employés qui travaillent régulièrement du lundi au vendredi entre 7 heures et 18 heures n'ont pas besoin que leur horaire soit affiché. Cependant, toute modification à leur horaire régulier sera affichée conformément aux autres dispositions du présent article.

a) Horaire des assistants à la réalisation et des coordonnateurs de soutien à la production

L'horaire des assistants à la réalisation et des coordonnateurs de soutien à la production est reconnu comme ayant une « structure ouverte ». Cependant, si aucun horaire n'est assigné à un employé avant midi lors de son dernier jour travaillé, l'horaire de travail sera de 9 heures à 17 heures. Si un employé n'est pas averti d'un changement d'horaire selon les présentes modalités, il sera crédité pour toutes les heures qui lui ont été assignées, plus les heures supplémentaires. Toute addition à cet horaire à structure ouverte sera rémunérée conformément aux dispositions de l'article 15.6. Les autres dispositions de l'article 15.3 ne s'appliquent pas aux assistants à la réalisation ni aux coordonnateurs de soutien à la production.

b) Horaire des postes d'Infrastructure et du service aux utilisateurs

Les employés occupant les postes Administrateur de soutien et des systèmes orientés utilisateurs, Administrateur réseau et sécurité, Administrateur de systèmes et bases de données, Technologue de contenu multimédia, Spécialiste d'infrastructure des T.I., Technologue de maintenance, Technologue principal de maintenance, Technologue de systèmes, ainsi que les personnes occupant ces postes qui reçoivent une promotion au mérite, continueront de travailler quarante (40) heures par semaine.

Afin que les activités de maintenance du matériel informatique et de télédiffusion soient exécutées à des heures qui conviennent à Groupe Média TFO, le calendrier de travail de ces postes sera considéré « à structure ouverte ». Si un nouveau calendrier de travail n'est pas remis à un employé au plus tard à 17 heures l'avant-veille de sa dernière journée de travail, son calendrier de travail régulier s'applique. Lorsqu'un employé ne reçoit pas, comme prévu ci-dessus, un avis de changement de son calendrier de travail, toutes les heures de travail originellement prévues à son calendrier ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires, lui seront créditées. Toute heure ajoutée à ces heures « à structure ouverte » seront rémunérées conformément à l'article 15.6. Aucune autre clause de l'article 15.3 ne s'applique à ces postes.

Comme auparavant, lorsque des employés doivent s'acquitter de tâches de maintenance inattendues ou urgentes pendant une journée de congé, ils sont rémunérés conformément à l'article 15.7.

15.3.2

L'horaire affiché pour chaque employé doit indiquer clairement, pour chaque jour, les heures du début et de la fin du quart de travail, ainsi que les jours de congé.

15.3.3

Durant la période d'affichage, aucune modification ne sera apportée aux jours de congé d'un employé sans son consentement.

15.3.4

Pour les affectations à l'intérieur de la zone locale, les employés seront avertis de tout changement à l'horaire affiché au plus tard à 17 heures l'avant-veille du jour concerné. Pour les affectations à l'extérieur de la zone locale, les employés seront avertis de tout changement à l'horaire affiché aussitôt que possible, mais pas plus tard qu'à la fin du quart de travail de la journée de travail précédant le jour en question. Si des changements sont apportés à l'horaire d'un employé lors de sa dernière journée de travail, il en sera directement informé. Si ce n'est pas le cas, l'employé sera crédité pour toutes les heures qui lui ont été planifiées, ainsi que toute heure supplémentaire travaillée.

15.3.5

Pour les employés techniques et de production assignés à des productions et/ou tournages en extérieur, chaque période de quatorze (14) jours calendrier comprend quatre-vingts (80) heures de

travail et débute le lundi à 00 h 01. Les employés tenus de travailler huit (8) heures par jour durant dix (10) jours consécutifs ont droit à quatre (4) jours de congé consécutifs. Les employés tenus de travailler dix (10) heures par jour durant huit (8) jours consécutifs ont droit à six (6) jours de congé consécutifs. Les employés tenus de travailler dix (10) heures par jour durant quatre (4) jours consécutifs ont droit à trois (3) jours de congé consécutifs. Aucun employé n'est tenu de travailler plus de dix (10) jours consécutifs sans recevoir de jours de congé. Pour les employés affectés à un quart de travail de dix (10) heures, le paiement des heures supplémentaires s'applique pour les heures travaillées et autorisées qui dépassent le dix (10) heures de travail.

15.4 Horaires convenus

Groupe Média TFO et le Syndicat reconnaissent qu'il existe différents horaires de travail et types de quarts de travail possibles dans le cadre des activités de Groupe Média TFO, en dehors de la semaine de cinq (5) jours à raison de huit heures (8 h) par jour. À cet effet, Groupe Média TFO essaiera de négocier avec les employés concernés des horaires convenant aux deux parties. En pareils cas, il est convenu que les dispositions de l'article 15.6 (Heures supplémentaires) portant sur les heures supplémentaires seront modifiées en conséquence. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un horaire, alors l'établissement de l'horaire se fera selon les dispositions prévues dans la Convention. Tout accord sur les horaires convenus entre un employé et Groupe Média TFO sera consigné par écrit et signé par les deux parties, à l'aide du formulaire figurant dans le formulaire no. 1, conformément aux droits de la direction énoncés à l'Article 3 (Droits de la direction). Des copies signées de l'horaire convenu seront adressées à la direction des ressources humaines ou à son représentant autorisé ainsi qu'au Président du Syndicat ou à son représentant autorisé avant la mise en application d'un tel horaire. Toutefois, Groupe Média TFO ou le Syndicat peuvent annuler les horaires ainsi négociés et imposer un retour à l'horaire régulier sur présentation d'un avis écrit à l'employé avant l'affichage de son nouvel horaire.

15.4.1

Pour les classifications de la série 100, Groupe Média TFO s'efforcera d'établir des horaires qui conviennent aux employés tout en répondant aux exigences de Groupe Média TFO.

15.5 Retour de congé

Avant de partir en congé pour cinq (5) jours ou plus, un employé peut recevoir, à sa demande, un avis écrit l'informant de la date et de l'heure de son retour au travail.

15.6 Heures supplémentaires

Lorsque les heures travaillées excèdent le nombre minimum d'heures du quart de travail apparaissant à l'horaire convenu (article 15.4), ces heures constituent des heures supplémentaires qui sont rémunérées comme suit:

- (a) Les employés reçoivent une fois et demie (1 1/2) le taux de leur salaire de base pour les quatre (4) premières heures supplémentaires effectuées et deux (2) fois le taux de leur salaire de base pour toutes les heures effectuées au-delà des quatre (4) premières heures supplémentaires.

(b) Les employés qui effectuent des heures supplémentaires non planifiées à l'horaire (c.-à-d., des heures travaillées au-delà de l'heure de fin prévue du quart de travail) reçoivent une prime égale à la moitié (1/2) du taux de base, en plus de toute autre prime. Cette prime n'est pas versée à l'employé s'il a été prévenu de ces heures supplémentaires non planifiées à l'horaire au cours de la première heure de son quart de travail.

RÉCAPITULATIF

<u>Hrs supp. Travaillées</u>	<u>Paiement</u>	<u>Si non planifiées</u>
0 à 4 h	1½ X taux de base	2 X taux de base
Plus de 4h	2X taux de base	2½ X taux de base

15.7 Travail effectué un jour de congé planifié

Lorsqu'un employé accepte de travailler durant un jour de congé inscrit à l'horaire, le travail effectué ce jour-là est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux de salaire de base, avec le crédit minimum applicable selon les articles 15.1 et 15.1.2. Toutes les heures travaillées au-delà du quart de travail régulier ce jour-là sont rémunérées au taux de deux (2) fois le taux de base. Lorsqu'un employé a travaillé un premier jour de congé et qu'il accepte de travailler le ou les jours de congé qui suivent, le travail effectué durant ces jours de congé est rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire de base, avec le crédit minimum applicable selon les articles 15.1 et 15.1.2. Toutes les heures travaillées au-delà du quart de travail régulier au cours de ces journées-là sont rémunérées au taux de deux fois et demie (2 1/2) le salaire de base. Si tous les employés de la classification (Article 10 – Classifications d'emploi et attributions) avec qui Groupe Média TFO a pu communiquer refusent de travailler durant un jour de congé, Groupe Média TFO peut assigner le travail à quiconque.

RÉCAPITULATIF

<u>Heures travaillées/ créditées</u>	<u>1e jour de congé</u>	<u>2e jour de congé</u>
De 0 à 8 h (ou 0 à 7 h)	1½ X taux de base	2 X taux de base
Plus de 8 h (ou de 7 h)	2 X taux de base	2½ X taux de base
Non planifiée	2½ X taux de base	3 X taux de base

15.7.1

L'article 15.6(b) s'applique à toutes les heures supplémentaires non planifiées effectuées durant un jour de congé.

15.7.2

En cas d'annulation de travail attribué durant un jour de congé, un avis doit être donné au plus tard à 12h00 le jour de travail précédent. Si l'employé ne reçoit pas un tel avis, il est payé pour quatre (4) heures au taux du salaire de base.

15.8 Période de repos

S'entend par « période de repos » la période d'au moins douze (12) heures comprise entre la fin d'un quart de travail et le début du quart de travail suivant.

15.8.1

Toutes les heures travaillées durant une période de repos sont rémunérées, en plus du taux de salaire de base, au taux d'une demie (1/2) du taux de salaire de base pour la partie de l'affectation empiétant sur la période de repos.

15.8.2

Aucune prime ne sera attribuée pour le temps empiétant sur la période de repos dans les cas suivants:

- (a) lors d'un quart de travail où un employé est relevé de ses fonctions pour participer à des négociations ou à des rencontres de griefs avec la direction;
- (b) lors d'un quart de travail, attribué dans le cadre d'un horaire de rotation régulier, qui se produit en conjonction avec un jour de congé inscrit à l'horaire de l'employé;
- (c) lorsque Groupe Média TFO accepte, à la demande d'un employé, un horaire temporaire de remplacement et qu'une entente a été signée à cet effet (Formulaire no 1).

15.9 Rappel au travail

On entend par « rappel au travail » les heures créditées à un employé qui après avoir travaillé et/ou été crédité pour au moins un minimum d'un quart de travail (article 15.2), est rappelé au travail pour s'acquitter d'autres tâches. Si un employé est rappelé au travail en raison d'une modification de l'horaire ou d'une affectation de dernière minute avant de quitter le travail, toutes les heures écoulées dans l'intervalle sont considérées comme des heures effectuées durant le quart de travail.

15.9.1

Si un employé a quitté les locaux de Groupe Média TFO après s'être acquitté de son quart de travail, et qu'il est rappelé, il est payé, à compter du moment de l'appel, pour une (1) heure au taux normal de base. En addition au temps travaillé, l'employé est payé une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de base, avec un crédit minimum de quatre (4) heures de temps supplémentaire. Si la période de rappel se prolonge au-delà de quatre (4) heures, les heures en plus sont rémunérées au taux de deux (2) fois le salaire de base.

15.9.2

Un employé a le droit de refuser de retourner au travail (article 15.9 et 15.9.1) sans être pénalisé. Si un employé refuse de retourner au travail, Groupe Média TFO attribuera ces tâches à un membre de l'Unité de négociation qui détient les capacités pour accomplir le travail demandé. Advenant que personne ne soit disponible, Groupe Média TFO pourra attribuer ces tâches à quiconque.

15.10 Prime de nuit

Un employé qui travaille plus de deux (2) heures entre 24h00 et 7h00 ou qui effectue un trajet de plus de deux (2) heures durant cette période touche une prime de nuit égale à quinze pour cent (15 %) du taux de base applicable à toutes les heures effectuées durant le quart de travail. La prime de nuit est considérée comme distincte des heures supplémentaires et du salaire de base.

15.11 Avancement temporaire

15.11.1

Si un employé est temporairement assigné, dans le cadre d'un quart de travail, à des tâches appartenant à une classification supérieure à la sienne, et que la durée totale consacrée à ces tâches est supérieure à deux (2) heures, il est rémunéré de la manière suivante:

- (a) Seize dollars (16 \$) par quart de travail si la classification de l'employé appartient à un des groupes salariaux 1 à 5.
- (b) Dix-huit dollars (18 \$) par quart de travail si la classification de l'employé appartient à un des groupes salariaux 6 à 10.
- (c) Vingt-deux dollars (22 \$) par quart de travail lorsqu'on demande à l'employé d'effectuer le travail d'un producteur technique, cadreur principal ou monteur principal
- (d) Lorsqu'un employé accepte d'être affecté temporairement par Groupe Média TFO à du travail en dehors de l'unité de négociation, le salaire sera convenu entre l'employé et Groupe Média TFO.

15.11.2

Si un employé appartient à un groupe salarial 8 ou plus élevé et qu'il ait à offrir un support d'apprentissage à du personnel moins expérimenté, il n'aura pas droit à une prime d'avancement temporaire si cette tâche apparaît dans le sommaire de la description de son poste en annexe.

15.11.3

Rien dans cette Convention ne confère à un employé le droit de toucher une prime d'avancement temporaire pour diriger le travail de nouveaux employés ou employés moins expérimentés, à moins qu'il y ait une autorisation écrite à cet effet de son superviseur.

15.11.4

Lorsqu'on demande à un employé de créer et/ou de présenter un programme de formation à l'intention des nouveaux employés et des employés moins expérimentés, il reçoit une prime d'avancement temporaire conformément aux dispositions de l'article 15.11.

15.11.5

L'article 15.11 ne doit pas être utilisé dans le but de réduire le nombre d'employés qui sont dans la classification à laquelle un employé est temporairement assigné. Au moment d'une telle affectation, l'employé sera verbalement averti de son avancement temporaire et un tel avancement sera consigné sur sa feuille de temps.

15.12 Heures de travail excessives et sécurité

Groupe Média TFO convient de ne pas assigner d'heures de travail excessives aux employés de l'unité de négociation.

15.12.1

Groupe Média TFO exercera ses activités de manière à ne pas mettre la santé et la sécurité de ses employés à risque. Groupe Média TFO adoptera et appliquera des politiques, procédures et techniques de travail raisonnables dans le but de prévenir ou de réduire le risque d'accident de travail dans ses établissements. Il incombe aux employés de veiller à leur propre sécurité et à celle de leurs collègues. Un comité mixte patronal-syndical continuera de faire la promotion de la santé-sécurité au travail et de développer des conditions de travail sécuritaires.

15.12.2

Groupe Média TFO et ses employés veilleront à maintenir les conditions et les lieux de travail dans un état propre et sanitaire.

15.12.3

Groupe Média TFO continuera de tenir compte des capacités physiques des employés pour les affectations demandant de grimper et il saura reconnaître les cas où les employés sont incapables de s'acquitter de telles tâches. Au cas où tous les employés disponibles au sein de la classification seraient dans ce cas, Groupe Média TFO pourra assigner ces tâches à quiconque.

15.12.4

Groupe Média TFO convient de continuer à fournir des vêtements de protection spéciaux et/ou des dispositifs de sécurité aux employés en affectation (ex., tournages à l'extérieur), là où les conditions l'exigent, et de fournir d'autres vêtements spéciaux au besoin.

15.12.5

Groupe Média TFO consent à discuter de la conception et de l'installation du matériel avec le comité mixte chaque fois que des questions sur la santé et la sécurité seront soulevées par les employés concernés.

15.12.6

Les employés qui travaillent sur des terminaux à écran auront, sur demande, la possibilité de se reposer les yeux pendant dix (10) minutes après chaque heure d'utilisation continue en effectuant d'autres tâches.

15.12.7

Groupe Média TFO reconnaît la nécessité de la présence de normes de sécurité adaptées aux besoins des employées durant la période de grossesse.

15.12.8

Les employés qui utilisent une caméra tenue à la main ou sur l'épaule, pendant deux (2) heures consécutives, auront droit à une pause raisonnable, selon l'esprit de l'article 16.2 (Pauses).

15.13 Programme de banque de temps

Groupe Média TFO et le Syndicat s'entendent sur le programme de banque de temps, sous réserve des conditions suivantes:

Un employé a la possibilité d'accumuler des heures supplémentaires et de prendre l'équivalent en temps tenant lieu de paiement pour le travail effectué en dehors des heures régulières. L'employé doit inscrire les heures qu'il veut mettre en banque sur sa feuille de temps. Les heures ainsi inscrites sont appelées heures en banque.

- (i) Un employé peut accumuler un maximum de cent-vingt (120) heures entre le 1er juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante. Les heures en banque peuvent être prises à une date convenue entre l'employé et son superviseur.
- (ii) Le taux d'accumulation est déterminé en fonction du taux de salaire mentionné dans les sections pertinentes de la Convention. Par exemple, un employé dont l'horaire hebdomadaire est de quarante (40) heures et qui travaille durant un jour de congé reçoit un crédit d'heures comme suit: $8 \times 1,5 = 12$ heures de temps régulier; en conséquence l'employé peut accumuler jusqu'à 12 heures dans sa banque de temps.
- (iii) Tous les crédits d'heures accumulés jusqu'à la dernière période de paie du mois de mai seront convertis en argent et payés le 3 juillet au plus tard, sauf dans les cas suivants:
 - (A) les crédits d'heures accumulés peuvent être convertis en jours de congé jusqu'à la dernière période de paie du mois d'août si ces crédits à utiliser ont été approuvés aux dates demandées, et ce avant la date limite de soumission de la feuille de temps pour la dernière période de paie de mai;
 - (B) les crédits d'heures accumulés figurant dans la feuille de temps soumise après la date limite de soumission pour la dernière période de paie de mai seront reportés à la période d'accumulation suivante.
- (iv) Si, pour quelque raison que ce soit, l'employé cesse de travailler pour Groupe Média TFO, ses heures en banque lui seront versées en argent.

ARTICLE 16

Pauses-repas et pauses-café

16.1 Groupe Média TFO continuera d'appliquer officieusement sa politique, selon laquelle les employés ont le droit de consommer des aliments et des boissons à des moments appropriés pendant la journée de travail. Il ne faut pas interpréter la possibilité de prendre un café comme une pause officielle, mais comme une commodité dont peuvent se prévaloir les employés qui sont en mesure de s'absenter de leurs tâches sans interruption de leur travail.

16.2 Pauses

Pendant la journée de travail, les employés ont le droit de faire une pause d'une durée raisonnable toutes les quatre (4) heures.

16.3 Première pause-repas

À moins qu'une majorité d'employés assignée à un projet particulier ne parvienne à un arrangement mutuellement acceptable, la première pause-repas d'une (1) heure commencera au plus tôt au début de la quatrième (4e) heure (c.à.d. après avoir travaillé trois (3) heures) et prendra fin au plus tard à la fin de la sixième (6e) heure, en fonction de l'heure à laquelle la journée de travail commence.

16.4 Deuxième pause-repas et pauses-repas suivantes

16.4.1

- (a) Les employés dont la durée du quart de travail est supérieure à dix (10) heures, ont droit à une pause-repas d'au moins trente (30) minutes et au plus soixante (60) minutes pendant la neuvième (9e) ou la dixième (10e) heure du quart de travail.
- (b) Les employés dont la durée du quart de travail est supérieure à quinze (15) heures, ont droit à une pause-repas additionnelle d'au moins trente (30) minutes et au plus soixante (60) minutes.

L'article 16.4 ne s'applique pas lorsque la majorité des employés assignée à un projet particulier et Groupe Média TFO s'entendent pour que les pauses-repas soient éliminées.

16.4.2

Une allocation pour souper de douze dollars (12 \$) sera payée aux employés ayant droit à une pause-repas, conformément à l'article 16.4.1(a), et une autre indemnité de repas de huit dollars (8 \$) sera payée aux employés ayant droit à une pause-repas, conformément à l'article 16.4.1(b). Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employés ayant droit à une indemnité quotidienne selon l'Article 12.

16.5 Indemnité en cas de report de la pause-repas

Lorsqu'une pause-repas n'est pas accordée à un employé au cours de la période prévue aux articles 16.3 et 16.4, un supplément de rémunération équivalent à la moitié du taux horaire de base lui est payé pour chaque heure travaillée, un crédit minimum d'une (1) heure s'appliquant, jusqu'à ce qu'une pause-repas lui soit en fait accordée ou jusqu'à la pause-repas qui aurait dû être prévue. Le supplément de rémunération est calculé à partir de la dernière heure à laquelle la pause-repas aurait dû être prévue et se prolonge jusqu'au début de la pause-repas accordée ou de la fin de la pause-repas accordée jusqu'à la fin de la première heure à laquelle la pause-repas aurait dû être prévue.

16.6 Indemnité de repas en régions éloignées

Advenant qu'un lieu ne compte pas d'installations de restauration auxquelles les employés puissent avoir facilement accès pendant la pause-repas prévue, Groupe Média TFO:

- (a) accorde plus de temps aux employés et met à leur disposition un moyen de transport adéquat pour qu'ils puissent se rendre jusqu'à un endroit où ils pourront s'alimenter;
- (b) offre aux employés un repas adéquat qui comprend un plat principal chaud, lorsque les circonstances le lui permettent. Lorsque Groupe Média TFO fournit aux employés un repas adéquat, l'indemnité prévue aux articles 16.4.1 et 16.7 ne s'applique pas.

16.7 Indemnité de repas hors studios (temps mobilisé)

Quand les circonstances forcent des employés en tournage de manger ou d'acheter un repas dans les limites d'un endroit indiqué par Groupe Média TFO, une indemnité supplémentaire de trois dollars (3 \$) est alors attribuée, en sus de toute autre indemnité prévue dans la Convention. Groupe Média TFO peut fournir aux employés un repas adéquat à ses propres frais.

16.8 Pendant une pause-repas, les employés ne seront pas obligés de se déplacer entre le lieu où ils ont été affectés et un autre studio ou lieu éloigné.

ARTICLE 17

Travail sur appel

17.1 Les employés en appel en dehors des heures de travail normales sont rémunérés au taux de vingt-trois dollars (23 \$) par jour. Pendant leur service en appel, les employés se tiennent prêts à intervenir et à régler des situations d'urgence.

17.2 Pour les journées autres que celles prévues en congé, les employés qui interviennent pour régler une situation d'urgence sont rémunérés à une fois et demie (1 1/2) le taux de base pour les quatre (4) premières heures supplémentaires travaillées et à deux (2) fois le taux de base pour

toutes les heures travaillées en sus. Sur les feuilles de temps, les heures travaillées sont indiquées en unités d'un quart (1/4) d'heure.

17.3 Quand un employé reçoit un appel durant un jour de congé prévu et accordé par Groupe Média TFO:

(a) Quand il doit se rendre sur un lieu de travail désigné par Groupe Média TFO pour régler une situation urgente, il sera rémunéré conformément à l'article 15.7;

(b) Quand le problème peut être résolu à distance et qu'il n'a pas besoin de se déplacer, l'employé sera rémunéré une fois et demie (1 1/2) son tarif salarial de base pour une période minimum de quatre (4) heures. Si le temps requis pour effectuer le travail excède quatre (4) heures, il sera rémunéré conformément à l'article 15.7 (Travail effectué un jour de congé planifié).

17.4 Pendant le service sur appel, les employés touchent une prime de nuit égale à quinze pour cent (15 %) du taux de base pour toutes les heures travaillées entre minuit et 7h00. La prime de nuit ne sera considérée ni comme du temps supplémentaire ni comme faisant partie de la rémunération de base.

17.5 L'article 15.6(b) ne s'applique pas lorsque du travail sur demande est prévu à l'horaire des employés, qui doivent être en disponibilité. Toutefois, les heures supplémentaires imprévues sont rémunérées comme une période de service prévue à l'horaire, sans pause pendant les heures travaillées.

17.6 L'article 15.8 ne s'applique pas aux personnes qui travaillent depuis leur domicile. Toutefois, le délai de douze (12) heures s'appliquera dans toutes les autres situations.

17.7 Un employé qui indique à son superviseur qu'il est malade ou fatigué sera exempt du service de garde ou de la période de service. Dans un tel cas, l'Article 11 ne s'applique pas.

ARTICLE 18

Dispositions salariales

18.1 Les employés sont rémunérés selon l'échelle salariale de l'Article 19, applicable à la classe d'emplois à laquelle ils appartiennent, étant entendu que Groupe Média TFO tient compte de leurs années de service dans la classification et de leur expérience dans l'industrie au moment de l'embauche. Pour les employés qui reçoivent des paiements de maintien du salaire ou pour les employées en congé de maternité, les augmentations selon leur contrat et des dates anniversaires s'appliquent aux dates prévues dans la Convention.

18.1.1

Les employés contractuels peuvent être embauchés au taux de début d'une classification, à laquelle s'ajoutent six pour cent (6 %) de l'indemnité compensatrice des vacances payées.

18.1.2

Si Groupe Média TFO passe un contrat avec une agence de placement de personnel temporaire, les tarifs s'appliquant à ces services seront concurrentiels. Toutefois, il n'est pas dans l'intention de Groupe Média TFO de payer lesdits services à des tarifs qui déstabilisent les taux de début, prévus aux termes du contrat, pour des classes similaires appartenant à l'unité de négociation. En outre, Groupe Média TFO convient que ce genre de contrats de service n'aura ni pour effet de déloger ou d'éliminer des employés à temps plein ou permanents ni d'empêcher l'embauche d'un employé à temps plein ou permanent.

18.2 Une progression dans un groupe salarial, d'un échelon à l'autre, aura automatiquement lieu à la date d'anniversaire semestrielle ou annuelle de la nomination, de la mutation ou de la promotion. Le nouveau taux s'appliquera automatiquement à cette date anniversaire.

18.3 Lorsqu'un employé est promu à un niveau de classification supérieur, il est rémunéré au taux de niveau plus élevé à partir de la date de la promotion. Cette date devient la date anniversaire en ce qui concerne la rémunération et la progression salariale de la nouvelle classification.

18.4 Deux fois le salaire hebdomadaire net (c.-à-dire, le salaire brut après les déductions requises) plus les heures supplémentaires et les pénalités de la période de paie précédente sont payées par virement bancaire automatique un vendredi sur deux. Lorsqu'un jour férié tombe le vendredi de paie, le virement bancaire est fait la veille.

18.4.1

Lorsque Groupe Média TFO corrige la feuille de temps de l'employé, ce dernier doit être informé par écrit des modifications apportées.

18.5 Si le ou les jours de rémunération d'un employé tombent pendant sa période de congé annuel, celui-ci dépose quinze (15) jours à l'avance une demande par écrit pour toucher sa rémunération de congé annuel avant son départ en congé.

18.6 Un employé qui revient au travail dans sa classification après une mise à pied ou un congé autorisé, reprend le taux de rémunération qu'il avait au moment de la mise à pied ou du congé autorisé, selon l'ancienneté qu'il avait au moment de sa mise à pied ou congé autorisé. Par contre, une employée qui revient au travail après un congé de maternité se voit créditer du cumul de service continu aux fins de la présente clause, sous réserve que le congé de maternité ne dure pas plus de cinquante-deux (52) semaines. Si l'employée demande de prolonger son congé de maternité au-delà de cinquante-deux (52) semaines et qu'un congé autorisé lui est accordé, elle n'accumulera pas de crédits de service continu pendant ladite prolongation.

ARTICLE 19**Salaires Augmentation générale des salaires**

19.1 Le taux horaire des grilles salariales sera augmenté selon le pourcentage mentionné et aux dates indiquées ci-dessous:

1er juillet 2021: 1%

1er juillet 2022: 1 %

1er juillet 2023: 1 %

Des augmentations salariales s'appliqueront au personnel permanent et contractuel inscrit dans le registre de paie à la date de la signature du présent contrat.

Le montant sera calculé en fonction de leur salaire de base à la date de l'augmentation.

Les employés dont le salaire annuel dépasse de plus de dix pour cent (10 %) le maximum de leur classification actuelle feront l'objet d'un paiement forfaitaire.

19.2 Les taux indiqués dans les tableaux suivants sont les taux minimums. Rien n'empêche à Groupe Média TFO de payer des taux supérieurs aux taux minimums.

GROUPE 4 (Série 100)

Coordonnateur de soutien à la production

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	22 67 \$	906 80 \$	47 153 60 \$
6 mois	24 02 \$	960 80 \$	49 961 60 \$
12 mois	24 70 \$	988 00 \$	51 376 00 \$
24 mois	25 38 \$	1 015 20 \$	52 790 40 \$
36 mois	26 73 \$	1 069 20 \$	55 598 40 \$
48 mois	27 47 \$	1 098 80 \$	57 137 60 \$
60 mois	28 57 \$	1 142 80 \$	59 425 60 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	22 90 \$	916 00 \$	47 632 00 \$
6 mois	24 27 \$	970 80 \$	50 481 60 \$
12 mois	24 95 \$	998 00 \$	51 896 00 \$
24 mois	25 64 \$	1 025 60 \$	53 331 20 \$
36 mois	27 00 \$	1 080 00 \$	56 160 00 \$
48 mois	27 75 \$	1 110 00 \$	57 720 00 \$
60 mois	28 86 \$	1 154 40 \$	60 028 80 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	23 13 \$	925 20 \$	48 110 40 \$
6 mois	24 52 \$	980 80 \$	51 001 60 \$
12 mois	25 20 \$	1 008 00 \$	52 416 00 \$
24 mois	25 90 \$	1 036 00 \$	53 872 00 \$
36 mois	27 27 \$	1 090 80 \$	56 721 60 \$
48 mois	28 03 \$	1 121 20 \$	58 302 40 \$
60 mois	29 15 \$	1 166 00 \$	60 632 00 \$

GROUPE 4 (Série 200)

Agent aux services de courrier et ressources matérielles

Commis comptable

Commis de soutien administratif

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	22 67 \$	793 45 \$	41 259 40 \$
6 mois	24 02 \$	840 70 \$	43 716 40 \$
12 mois	24 70 \$	864 50 \$	44 954 00 \$
24 mois	25 38 \$	888 30 \$	46 191 60 \$
36 mois	26 73 \$	935 55 \$	48 648 60 \$
48 mois	27 47 \$	961 45 \$	49 995 40 \$
60 mois	28 57 \$	999 95 \$	51 997 40 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	22 90 \$	801 50 \$	41 678 00 \$
6 mois	24 27 \$	849 45 \$	44 171 40 \$
12 mois	24 95 \$	873 25 \$	45 409 00 \$
24 mois	25 64 \$	897 40 \$	46 664 80 \$
36 mois	27 00 \$	945 00 \$	49 140 00 \$
48 mois	27 75 \$	971 25 \$	50 505 00 \$
60 mois	28 86 \$	1 010 10 \$	52 525 20 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	23 13 \$	809 55 \$	42 096 60 \$
6 mois	24 52 \$	858 20 \$	44 626 40 \$
12 mois	25 20 \$	882 00 \$	45 864 00 \$
24 mois	25 90 \$	906 50 \$	47 138 00 \$
36 mois	27 27 \$	954 45 \$	49 631 40 \$
48 mois	28 03 \$	981 05 \$	51 014 60 \$
60 mois	29 15 \$	1 020 25 \$	53 053 00 \$

GROUPE 5 (Série 100)

Accessoiriste/Costumier
Maquilleur

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	23 34 \$	933 60 \$	48 547 20 \$
6 mois	24 70 \$	988 00 \$	51 376 00 \$
12 mois	25 38 \$	1 015 20 \$	52 790 40 \$
24 mois	26 05 \$	1 042 00 \$	54 184 00 \$
36 mois	27 42 \$	1 096 80 \$	57 033 60 \$
48 mois	28 75 \$	1 182 00 \$	61 464 00 \$
60 mois	29 55 \$	1 182 00 \$	61 464 00 \$
72 mois	30 73 \$	1 229 20 \$	63 918 40 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	23 58 \$	943 20 \$	49 046 40 \$
6 mois	24 95 \$	998 00 \$	51 896 00 \$
12 mois	25 64 \$	1 025 60 \$	53 331 20 \$
24 mois	26 32 \$	1 052 80 \$	54 745 60 \$
36 mois	27 70 \$	1 108 00 \$	57 616 00 \$
48 mois	29 04 \$	1 161 60 \$	60 403 20 \$
60 mois	29 85 \$	1 194 00 \$	62 088 00 \$
72 mois	31 04 \$	1 241 60 \$	64 563 20 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	23 82 \$	952 80 \$	49 545 60 \$
6 mois	25 20 \$	1 008 00 \$	52 416 00 \$
12 mois	25 90 \$	1 036 00 \$	53 872 00 \$
24 mois	26 59 \$	1 063 60 \$	55 307 20 \$
36 mois	27 98 \$	1 119 20 \$	58 198 40 \$
48 mois	29 34 \$	1 173 60 \$	61 027 20 \$
60 mois	30 15 \$	1 206 00 \$	62 712 00 \$
72 mois	31 36 \$	1 254 40 \$	65 228 80 \$

GROUPE 5 (Séries 200/300)

Agent à la publication web
Archiviste visuel
Comptable junior
Agent principal de développement

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	23 34 \$	816 90 \$	42 478 80 \$
6 mois	24 70 \$	864 50 \$	44 954 00 \$
12 mois	25 38 \$	888 30 \$	46 191 60 \$
24 mois	26 05 \$	911 75 \$	47 411 00 \$
36 mois	27 42 \$	959 70 \$	49 904 40 \$
48 mois	28 75 \$	1 006 25 \$	52 325 00 \$
60 mois	29 55 \$	1 034 25 \$	53 781 00 \$
72 mois	30 73 \$	1 075 55 \$	55 928 60 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	23 58 \$	825 30 \$	42 915 60 \$
6 mois	24 95 \$	873 25 \$	45 409 00 \$
12 mois	25 64 \$	897 40 \$	46 664 80 \$
24 mois	26 32 \$	921 20 \$	47 902 40 \$
36 mois	27 70 \$	969 50 \$	50 414 00 \$
48 mois	29 04 \$	1 016 40 \$	52 852 80 \$
60 mois	29 85 \$	1 044 75 \$	54 327 00 \$
72 mois	31 04 \$	1 086 40 \$	56 492 80 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	23 82 \$	833 70 \$	43 352 40 \$
6 mois	25 20 \$	882 00 \$	45 864 00 \$
12 mois	25 90 \$	906 50 \$	47 138 00 \$
24 mois	26 59 \$	930 65 \$	48 393 80 \$
36 mois	27 98 \$	979 30 \$	50 923 60 \$
48 mois	29 34 \$	1 026 90 \$	53 398 80 \$
60 mois	30 15 \$	1 055 25 \$	54 873 00 \$
72 mois	31 36 \$	1 097 60 \$	57 075 20 \$

GROUPE 6 (Série 100)

Agent de contrôle des opérations de production
 Assistant à la réalisation
 Régisseur de plateau
 Technicien des opérations
 Technicien des opérations et services au médias

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	24 70 \$	988 00 \$	51 376 00 \$
6 mois	26 05 \$	1 042 00 \$	54 184 00 \$
12 mois	26 73 \$	1 069 00 \$	55 588 00 \$
24 mois	27 42 \$	1 096 80 \$	57 033 60 \$
36 mois	28 75 \$	1 150 00 \$	59 800 00 \$
48 mois	30 12 \$	1 204 80 \$	62 649 60 \$
60 mois	30 96 \$	1 238 40 \$	64 396 80 \$
72 mois	32 21 \$	1 288 40 \$	66 996 80 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	24 95 \$	998 00 \$	51 896 00 \$
6 mois	26 32 \$	1 052 80 \$	54 745 60 \$
12 mois	27 00 \$	1 080 00 \$	56 160 00 \$
24 mois	27 70 \$	1 108 00 \$	57 616 00 \$
36 mois	29 04 \$	1 161 60 \$	60 403 20 \$
48 mois	30 43 \$	1 217 20 \$	63 294 40 \$
60 mois	31 27 \$	1 250 80 \$	65 041 60 \$
72 mois	32 54 \$	1 301 60 \$	67 683 20 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	25 20 \$	1 008 00 \$	52 416 00 \$
6 mois	26 59 \$	1 063 60 \$	55 307 20 \$
12 mois	27 27 \$	1 090 80 \$	56 721 60 \$
24 mois	27 98 \$	1 119 20 \$	58 198 40 \$
36 mois	29 34 \$	1 173 60 \$	61 027 20 \$
48 mois	30 74 \$	1 229 60 \$	63 939 20 \$
60 mois	31 59 \$	1 263 60 \$	65 707 20 \$
72 mois	32 87 \$	1 314 80 \$	68 369 60 \$

GROUPE 6 (Série 200)

Agent à la programmation
 Agent des services au clients
 Recherche visuelle

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	24 70 \$	864 50 \$	44 954 00 \$
6 mois	26 05 \$	911 75 \$	47 411 00 \$
12 mois	26 73 \$	935 55 \$	48 648 60 \$
24 mois	27 42 \$	959 70 \$	49 904 40 \$
36 mois	28 75 \$	1 006 25 \$	52 325 00 \$
48 mois	30 12 \$	1 054 20 \$	54 818 40 \$
60 mois	30 96 \$	1 083 60 \$	56 347 20 \$
72 mois	32 21 \$	1 127 35 \$	58 622 20 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	24 95 \$	873 25 \$	45 409 00 \$
6 mois	26 32 \$	921 20 \$	47 902 40 \$
12 mois	27 00 \$	945 00 \$	49 140 00 \$
24 mois	27 70 \$	969 50 \$	50 414 00 \$
36 mois	29 04 \$	1 016 40 \$	52 852 80 \$
48 mois	30 43 \$	1 065 05 \$	55 382 60 \$
60 mois	31 27 \$	1 094 45 \$	56 911 40 \$
72 mois	32 54 \$	1 138 90 \$	59 222 80 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	25 20 \$	882 00 \$	45 864 00 \$
6 mois	26 59 \$	930 65 \$	48 393 80 \$
12 mois	27 27 \$	954 45 \$	49 631 40 \$
24 mois	27 98 \$	979 30 \$	50 923 60 \$
36 mois	29 34 \$	1 026 90 \$	53 398 80 \$
48 mois	30 74 \$	1 075 90 \$	55 946 80 \$
60 mois	31 59 \$	1 105 65 \$	57 493 80 \$
72 mois	32 87 \$	1 150 45 \$	59 823 40 \$

GROUPE 7 (Série 100)

Coordonnateur de la médiathèque et l'accessibilité des médias
Technologue maintenance

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	26 73 \$	1 069 20 \$	55 598 40 \$
6 mois	28 07 \$	1 122 80 \$	58 385 60 \$
12 mois	28 75 \$	1 150 00 \$	59 800 00 \$
24 mois	29 43 \$	1 177 20 \$	61 214 40 \$
36 mois	30 78 \$	1 231 20 \$	64 022 40 \$
48 mois	32 15 \$	1 286 00 \$	66 872 00 \$
60 mois	33 04 \$	1 321 60 \$	68 723 20 \$
72 mois	34 38 \$	1 375 20 \$	71 510 40 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 00 \$	1 080 00 \$	56 160 00 \$
6 mois	28 36 \$	1 134 40 \$	58 988 80 \$
12 mois	29 04 \$	1 161 60 \$	60 403 20 \$
24 mois	29 73 \$	1 189 20 \$	61 838 40 \$
36 mois	31 09 \$	1 243 60 \$	64 667 20 \$
48 mois	32 48 \$	1 299 20 \$	67 558 40 \$
60 mois	33 38 \$	1 335 20 \$	69 430 40 \$
72 mois	34 73 \$	1 389 20 \$	72 238 40 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 27 \$	1 090 80 \$	56 721 60 \$
6 mois	28 65 \$	1 146 00 \$	59 592 00 \$
12 mois	29 34 \$	1 173 60 \$	61 027 20 \$
24 mois	30 03 \$	1 201 20 \$	62 462 40 \$
36 mois	31 41 \$	1 256 40 \$	65 332 80 \$
48 mois	32 81 \$	1 312 40 \$	68 244 80 \$
60 mois	33 72 \$	1 348 80 \$	70 137 60 \$
72 mois	35 08 \$	1 403 20 \$	72 966 40 \$

GROUPE 7 (Série 200)

Agent d'approvisionnement
Agent de négociation des contrats d'acquisition
Agent principal à la publication web
Agent des services aux éducateurs
Comptable intermédiaire

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	26 73 \$	935 55 \$	48 648 60 \$
6 mois	28 07 \$	982 45 \$	51 087 40 \$
12 mois	28 75 \$	1 006 25 \$	52 325 00 \$
24 mois	29 43 \$	1 030 05 \$	53 562 60 \$
36 mois	30 78 \$	1 077 30 \$	56 019 60 \$
48 mois	32 15 \$	1 125 25 \$	58 513 00 \$
60 mois	33 04 \$	1 156 40 \$	60 132 80 \$
72 mois	34 38 \$	1 203 30 \$	62 571 60 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 00 \$	945 00 \$	49 140 00 \$
6 mois	28 36 \$	992 60 \$	51 615 20 \$
12 mois	29 04 \$	1 016 40 \$	52 852 80 \$
24 mois	29 73 \$	1 040 55 \$	54 108 60 \$
36 mois	31 09 \$	1 088 15 \$	56 583 80 \$
48 mois	32 48 \$	1 136 80 \$	59 113 60 \$
60 mois	33 38 \$	1 168 30 \$	60 751 60 \$
72 mois	34 73 \$	1 215 55 \$	63 208 60 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 27 \$	954 45 \$	49 631 40 \$
6 mois	28 65 \$	1 002 75 \$	52 143 00 \$
12 mois	29 34 \$	1 026 90 \$	53 398 80 \$
24 mois	30 03 \$	1 051 05 \$	54 654 60 \$
36 mois	31 41 \$	1 099 35 \$	57 166 20 \$
48 mois	32 81 \$	1 148 35 \$	59 714 20 \$
60 mois	33 72 \$	1 180 20 \$	61 370 40 \$
72 mois	35 08 \$	1 227 80 \$	63 845 60 \$

GROUPE 8 (Série 100)

Administrateur de soutien et des
systèmes orientés utilisateurs
Assistant principal à la réalisation
Caméra extérieur
Graphiste
Technicien principal des opérations

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 42 \$	1 096 80 \$	57 033 60 \$
12 mois	28 75 \$	1 150 00 \$	59 800 00 \$
24 mois	30 12 \$	1 204 80 \$	62 649 60 \$
36 mois	31 48 \$	1 259 20 \$	65 478 40 \$
48 mois	32 83 \$	1 313 20 \$	68 286 40 \$
60 mois	34 18 \$	1 367 20 \$	71 094 40 \$
72 mois	35 12 \$	1 404 80 \$	73 049 60 \$
84 mois	36 54 \$	1 461 60 \$	76 003 20 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 70 \$	1 108 00 \$	57 616 00 \$
12 mois	29 04 \$	1 161 60 \$	60 403 20 \$
24 mois	30 43 \$	1 217 20 \$	63 294 40 \$
36 mois	31 80 \$	1 272 00 \$	66 144 00 \$
48 mois	33 16 \$	1 326 40 \$	68 972 80 \$
60 mois	34 53 \$	1 381 20 \$	71 822 40 \$
72 mois	35 48 \$	1 419 20 \$	73 798 40 \$
84 mois	36 91 \$	1 476 40 \$	76 772 80 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 98 \$	1 119 20 \$	58 198 40 \$
12 mois	29 34 \$	1 173 60 \$	61 027 20 \$
24 mois	30 74 \$	1 229 60 \$	63 939 20 \$
36 mois	32 12 \$	1 284 80 \$	66 809 60 \$
48 mois	33 50 \$	1 340 00 \$	69 680 00 \$
60 mois	34 88 \$	1 395 20 \$	72 550 40 \$
72 mois	35 84 \$	1 433 60 \$	74 547 20 \$
84 mois	37 28 \$	1 491 20 \$	77 542 40 \$

GROUPE 8 (Série 200)

Agent principal à la programmation

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 70 \$	969 50 \$	50 414 00 \$
12 mois	29 04 \$	1 016 40 \$	52 852 80 \$
24 mois	30 43 \$	1 065 05 \$	55 382 60 \$
36 mois	31 80 \$	1 113 00 \$	57 876 00 \$
48 mois	33 16 \$	1 160 60 \$	60 351 20 \$
60 mois	34 53 \$	1 208 55 \$	62 844 60 \$
72 mois	35 48 \$	1 241 80 \$	64 573 60 \$
84 mois	36 91 \$	1 291 85 \$	67 176 20 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 70 \$	969 50 \$	50 414 00 \$
12 mois	29 04 \$	1 016 40 \$	52 852 80 \$
24 mois	30 43 \$	1 065 05 \$	55 382 60 \$
36 mois	31 80 \$	1 113 00 \$	57 876 00 \$
48 mois	33 16 \$	1 160 60 \$	60 351 20 \$
60 mois	34 53 \$	1 208 55 \$	62 844 60 \$
72 mois	35 48 \$	1 241 80 \$	64 573 60 \$
84 mois	36 91 \$	1 291 85 \$	67 176 20 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	27 98 \$	979 30 \$	50 923 60 \$
12 mois	29 34 \$	1 026 90 \$	53 398 80 \$
24 mois	30 74 \$	1 075 90 \$	55 946 80 \$
36 mois	32 12 \$	1 124 20 \$	58 458 40 \$
48 mois	33 50 \$	1 172 50 \$	60 970 00 \$
60 mois	34 88 \$	1 220 80 \$	63 481 60 \$
72 mois	35 84 \$	1 254 40 \$	65 228 80 \$
84 mois	37 28 \$	1 304 80 \$	67 849 60 \$

GROUPE 9 (Série 100)

Contrôle d'image / éclairagiste
 Designer / production télévision
 Infographiste
 Monteur
 Technicien principal du son
 Technologue principal de maintenance

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	29 43 \$	1 177 20 \$	61 214 40 \$
12 mois	30 78 \$	1 231 20 \$	64 022 40 \$
24 mois	32 15 \$	1 286 00 \$	66 872 00 \$
36 mois	33 51 \$	1 340 40 \$	69 700 80 \$
48 mois	34 86 \$	1 394 40 \$	72 508 80 \$
60 mois	36 21 \$	1 448 40 \$	75 316 80 \$
72 mois	37 21 \$	1 488 40 \$	77 396 80 \$
84 mois	38 71 \$	1 548 40 \$	80 516 80 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	29 73 \$	1 189 20 \$	61 838 40 \$
12 mois	31 09 \$	1 243 60 \$	64 667 20 \$
24 mois	32 48 \$	1 299 20 \$	67 558 40 \$
36 mois	33 85 \$	1 354 00 \$	70 408 00 \$
48 mois	35 21 \$	1 408 40 \$	73 236 80 \$
60 mois	36 58 \$	1 463 20 \$	76 086 40 \$
72 mois	37 59 \$	1 503 60 \$	78 187 20 \$
84 mois	39 10 \$	1 564 00 \$	81 328 00 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	30 03 \$	1 201 20 \$	62 462 40 \$
12 mois	31 41 \$	1 256 40 \$	65 332 80 \$
24 mois	32 81 \$	1 312 40 \$	68 244 80 \$
36 mois	34 19 \$	1 367 60 \$	71 115 20 \$
48 mois	35 57 \$	1 422 80 \$	73 985 60 \$
60 mois	36 95 \$	1 478 00 \$	76 856 00 \$
72 mois	37 97 \$	1 518 80 \$	78 977 60 \$
84 mois	39 50 \$	1 580 00 \$	82 160 00 \$

GROUPE 9 (Séries 200/300)

Agent de mise en ondes
 Chef d'équipe à la diffusion
 Rédacteur web
 Agent principal à l'approvisionnement

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	29 43 \$	1 030 05 \$	53 562 60 \$
12 mois	30 78 \$	1 077 30 \$	56 019 60 \$
24 mois	32 15 \$	1 125 25 \$	58 513 00 \$
36 mois	33 51 \$	1 172 85 \$	60 988 20 \$
48 mois	34 86 \$	1 220 10 \$	63 445 20 \$
60 mois	36 21 \$	1 267 35 \$	65 902 20 \$
72 mois	37 21 \$	1 302 35 \$	67 722 20 \$
84 mois	38 71 \$	1 354 85 \$	70 452 20 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	29 73 \$	1 040 55 \$	54 108 60 \$
12 mois	31 09 \$	1 088 15 \$	56 583 80 \$
24 mois	32 48 \$	1 136 80 \$	59 113 60 \$
36 mois	33 85 \$	1 184 75 \$	61 607 00 \$
48 mois	35 21 \$	1 232 35 \$	64 082 20 \$
60 mois	36 58 \$	1 280 30 \$	66 575 60 \$
72 mois	37 59 \$	1 315 65 \$	68 413 80 \$
84 mois	39 10 \$	1 368 50 \$	71 162 00 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	30 03 \$	1 051 05 \$	54 654 60 \$
12 mois	31 41 \$	1 099 35 \$	57 166 20 \$
24 mois	32 81 \$	1 148 35 \$	59 714 20 \$
36 mois	34 19 \$	1 196 65 \$	62 225 80 \$
48 mois	35 57 \$	1 244 95 \$	64 737 40 \$
60 mois	36 95 \$	1 293 25 \$	67 249 00 \$
72 mois	37 97 \$	1 328 95 \$	69 105 40 \$
84 mois	39 50 \$	1 382 50 \$	71 890 00 \$

GROUPE 10 (Série 100)

Agent principal de contrôle des opérations de production
 Artiste technique
 Cadreur principal
 Caméraman extérieur/monteur
 Directeur technique
 Graphiste multidisciplinaire
 Modeleur 3D et concepteur de niveau
 Monteur principal
 Technologue de l'optimisation
 Technologue de projet

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	31 48 \$	1 259 20 \$	65 478 40 \$
12 mois	32 83 \$	1 313 20 \$	68 286 40 \$
24 mois	34 18 \$	1 367 20 \$	71 094 40 \$
36 mois	35 54 \$	1 421 60 \$	73 923 20 \$
48 mois	36 88 \$	1 475 20 \$	76 710 40 \$
60 mois	38 23 \$	1 529 20 \$	79 518 40 \$
72 mois	39 28 \$	1 571 20 \$	81 702 40 \$
84 mois	40 87 \$	1 634 80 \$	85 009 60 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	31 80 \$	1 272 00 \$	66 144 00 \$
12 mois	33 16 \$	1 326 40 \$	68 972 80 \$
24 mois	34 53 \$	1 381 20 \$	71 822 40 \$
36 mois	35 90 \$	1 436 00 \$	74 672 00 \$
48 mois	37 25 \$	1 490 00 \$	77 480 00 \$
60 mois	38 62 \$	1 544 80 \$	80 329 60 \$
72 mois	39 68 \$	1 587 20 \$	82 534 40 \$
84 mois	41 28 \$	1 651 20 \$	85 862 40 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	32 12 \$	1 284 80 \$	66 809 60 \$
12 mois	33 50 \$	1 340 00 \$	69 680 00 \$
24 mois	34 88 \$	1 395 20 \$	72 550 40 \$
36 mois	36 26 \$	1 450 40 \$	75 420 80 \$
48 mois	37 63 \$	1 505 20 \$	78 270 40 \$
60 mois	39 01 \$	1 560 40 \$	81 140 80 \$
72 mois	40 08 \$	1 603 20 \$	83 366 40 \$
84 mois	41 70 \$	1 668 00 \$	86 736 00 \$

GROUPE 10 (Séries 200/300)

Agent de service aux clients Idélo
 Agent principal, doits d'auteurs
 Agent principale d'approvisionnement
 Réviseur/correcteur
 Agent de recherche
 Designer web
 Graphiste web
 Spécialiste assurance-qualité
 Conseiller principal, recherche et analyse marketing

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	31 48 \$	1 101 80 \$	57 293 60 \$
12 mois	32 83 \$	1 149 05 \$	59 750 60 \$
24 mois	34 18 \$	1 196 30 \$	62 207 60 \$
36 mois	35 54 \$	1 243 90 \$	64 682 80 \$
48 mois	36 88 \$	1 290 80 \$	67 121 60 \$
60 mois	38 23 \$	1 338 05 \$	69 578 60 \$
72 mois	39 28 \$	1 374 80 \$	71 489 60 \$
84 mois	40 87 \$	1 430 45 \$	74 383 40 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	31 80 \$	1 113 00 \$	57 876 00 \$
12 mois	33 16 \$	1 160 60 \$	60 351 20 \$
24 mois	34 53 \$	1 208 55 \$	62 844 60 \$
36 mois	35 90 \$	1 256 50 \$	65 338 00 \$
48 mois	37 25 \$	1 303 75 \$	67 795 00 \$
60 mois	38 62 \$	1 351 70 \$	70 288 40 \$
72 mois	39 68 \$	1 388 80 \$	72 217 60 \$
84 mois	41 28 \$	1 444 80 \$	75 129 60 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	32 12 \$	1 124 20 \$	58 458 40 \$
12 mois	33 50 \$	1 172 50 \$	60 970 00 \$
24 mois	34 88 \$	1 220 80 \$	63 481 60 \$
36 mois	36 26 \$	1 269 10 \$	65 993 20 \$
48 mois	37 63 \$	1 317 05 \$	68 486 60 \$
60 mois	39 01 \$	1 365 35 \$	70 998 20 \$
72 mois	40 08 \$	1 402 80 \$	72 945 60 \$
84 mois	41 70 \$	1 459 50 \$	75 894 00 \$

GROUPE 11 (Série 100)

Administrateur des systèmes et bases de données
 Administeur réseau et sécurité
 Directeur de la photographie/monteur
 Intégrateur application, web et système entreprise
 Intégrateur application, web et système entreprise AODA
 Producteur technique
 Spécialiste infrastructure TI
 Technologue de contenu multimédia
 Producteur technique - post production

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	35 54 \$	1 421 60 \$	73 923 20 \$
12 mois	36 88 \$	1 475 20 \$	76 710 40 \$
24 mois	38 23 \$	1 529 20 \$	79 518 40 \$
36 mois	39 60 \$	1 584 00 \$	82 368 00 \$
48 mois	40 95 \$	1 638 00 \$	85 176 00 \$
60 mois	42 08 \$	1 683 20 \$	87 526 40 \$
72 mois	43 77 \$	1 750 80 \$	91 041 60 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	35 90 \$	1 436 00 \$	74 672 00 \$
12 mois	37 25 \$	1 490 00 \$	77 480 00 \$
24 mois	38 62 \$	1 544 80 \$	80 329 60 \$
36 mois	40 00 \$	1 600 00 \$	83 200 00 \$
48 mois	41 36 \$	1 654 40 \$	86 028 80 \$
60 mois	42 51 \$	1 700 40 \$	88 420 80 \$
72 mois	44 21 \$	1 768 40 \$	91 956 80 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	36 26 \$	1 450 40 \$	75 420 80 \$
12 mois	37 63 \$	1 505 20 \$	78 270 40 \$
24 mois	39 01 \$	1 560 40 \$	81 140 80 \$
36 mois	40 40 \$	1 616 00 \$	84 032 00 \$
48 mois	41 78 \$	1 671 20 \$	86 902 40 \$
60 mois	42 94 \$	1 717 60 \$	89 315 20 \$
72 mois	44 66 \$	1 786 40 \$	92 892 80 \$

GROUPE 11 (Séries 200/300)

Coordonnateur marketing et communications
 Coordonnateur marketing
 Spécialiste marketing

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	35 54 \$	1 243 90 \$	64 682 80 \$
12 mois	36 88 \$	1 290 80 \$	67 121 60 \$
24 mois	38 23 \$	1 338 05 \$	69 578 60 \$
36 mois	39 60 \$	1 386 00 \$	72 072 00 \$
48 mois	40 95 \$	1 433 25 \$	74 529 00 \$
60 mois	42 08 \$	1 472 80 \$	76 585 60 \$
72 mois	43 77 \$	1 531 95 \$	79 661 40 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	35 90 \$	1 256 50 \$	65 338 00 \$
12 mois	37 25 \$	1 303 75 \$	67 795 00 \$
24 mois	38 62 \$	1 351 70 \$	70 288 40 \$
36 mois	40 00 \$	1 400 00 \$	72 800 00 \$
48 mois	41 36 \$	1 447 60 \$	75 275 20 \$
60 mois	42 51 \$	1 487 85 \$	77 368 20 \$
72 mois	44 21 \$	1 547 35 \$	80 462 20 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	36 26 \$	1 269 10 \$	65 993 20 \$
12 mois	37 63 \$	1 317 05 \$	68 486 60 \$
24 mois	39 01 \$	1 365 35 \$	70 998 20 \$
36 mois	40 40 \$	1 414 00 \$	73 528 00 \$
48 mois	41 78 \$	1 462 30 \$	76 039 60 \$
60 mois	42 94 \$	1 502 90 \$	78 150 80 \$
72 mois	44 66 \$	1 563 10 \$	81 281 20 \$

GROUPE 12 (Série 100)

Technologue de systèmes

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	38 23 \$	1 529 20 \$	79 518 40 \$
12 mois	39 60 \$	1 584 00 \$	82 368 00 \$
24 mois	40 95 \$	1 638 00 \$	85 176 00 \$
36 mois	42 40 \$	1 696 00 \$	88 192 00 \$
48 mois	43 83 \$	1 753 20 \$	91 166 40 \$
60 mois	45 04 \$	1 801 60 \$	93 683 20 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	38 62 \$	1 544 80 \$	80 329 60 \$
12 mois	40 00 \$	1 600 00 \$	83 200 00 \$
24 mois	41 36 \$	1 654 40 \$	86 028 80 \$
36 mois	42 83 \$	1 713 20 \$	89 086 40 \$
48 mois	44 27 \$	1 770 80 \$	92 081 60 \$
60 mois	45 50 \$	1 820 00 \$	94 640 00 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	39 01 \$	1 560 40 \$	81 140 80 \$
12 mois	40 40 \$	1 616 00 \$	84 032 00 \$
24 mois	41 78 \$	1 671 20 \$	86 902 40 \$
36 mois	43 26 \$	1 730 40 \$	89 980 80 \$
48 mois	44 72 \$	1 788 80 \$	93 017 60 \$
60 mois	45 96 \$	1 838 40 \$	95 596 80 \$

GROUPE 12 (Série 300)

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	38 23 \$	1 338 05 \$	69 578 60 \$
12 mois	39 60 \$	1 386 00 \$	72 072 00 \$
24 mois	40 95 \$	1 433 25 \$	74 529 00 \$
36 mois	42 40 \$	1 484 00 \$	77 168 00 \$
48 mois	43 83 \$	1 534 05 \$	79 770 60 \$
60 mois	45 04 \$	1 576 40 \$	81 972 80 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	38 62 \$	0 00 \$	0 00 \$
12 mois	40 00 \$	0 00 \$	0 00 \$
24 mois	41 36 \$	0 00 \$	0 00 \$
36 mois	42 83 \$	0 00 \$	0 00 \$
48 mois	44 27 \$	0 00 \$	0 00 \$
60 mois	45 50 \$	0 00 \$	0 00 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	39 01 \$	0 00 \$	0 00 \$
12 mois	40 40 \$	0 00 \$	0 00 \$
24 mois	41 78 \$	0 00 \$	0 00 \$
36 mois	43 26 \$	0 00 \$	0 00 \$
48 mois	44 72 \$	0 00 \$	0 00 \$
60 mois	45 96 \$	0 00 \$	0 00 \$

GROUPE 13 (Série 100)

Chef d'équipe
Directeur artistique

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	40 95 \$	1 638 00 \$	85 176 00 \$
12 mois	42 39 \$	1 695 60 \$	88 171 20 \$
24 mois	43 82 \$	1 752 80 \$	91 145 60 \$
36 mois	45 37 \$	1 814 80 \$	94 369 60 \$
48 mois	46 93 \$	1 877 20 \$	97 614 40 \$
60 mois	48 21 \$	1 928 40 \$	100 276 80 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	41 36 \$	1 654 40 \$	86 028 80 \$
12 mois	42 82 \$	1 712 80 \$	89 065 60 \$
24 mois	44 26 \$	1 770 40 \$	92 060 80 \$
36 mois	45 83 \$	1 833 20 \$	95 326 40 \$
48 mois	47 40 \$	1 896 00 \$	98 592 00 \$
60 mois	48 70 \$	1 948 00 \$	101 296 00 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	41 78 \$	1 671 20 \$	86 902 40 \$
12 mois	43 25 \$	1 730 00 \$	89 960 00 \$
24 mois	44 71 \$	1 788 40 \$	92 996 80 \$
36 mois	46 29 \$	1 851 60 \$	96 283 20 \$
48 mois	47 88 \$	1 915 20 \$	99 590 40 \$
60 mois	49 19 \$	1 967 60 \$	102 315 20 \$

GROUPE 13 (Série 300)

Coordonnateur principal des communications
corporatives et médias sociaux

1er juillet 2021			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	40 95 \$	1 433 25 \$	74 529 00 \$
12 mois	42 39 \$	1 483 65 \$	77 149 80 \$
24 mois	43 82 \$	1 533 70 \$	79 752 40 \$
36 mois	45 37 \$	1 587 95 \$	82 573 40 \$
48 mois	46 93 \$	1 642 55 \$	85 412 60 \$
60 mois	48 21 \$	1 687 35 \$	87 742 20 \$

1er juillet 2022			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	41 36 \$	1 447 60 \$	75 275 20 \$
12 mois	42 82 \$	1 498 70 \$	77 932 40 \$
24 mois	44 26 \$	1 549 10 \$	80 553 20 \$
36 mois	45 83 \$	1 604 05 \$	83 410 60 \$
48 mois	47 40 \$	1 659 00 \$	86 268 00 \$
60 mois	48 70 \$	1 704 50 \$	88 634 00 \$

1er juillet 2023			
	Horaire	Hebdomadaire	Annuel
Début	41 78 \$	1 462 30 \$	76 039 60 \$
12 mois	43 25 \$	1 513 75 \$	78 715 00 \$
24 mois	44 71 \$	1 564 85 \$	81 372 20 \$
36 mois	46 29 \$	1 620 15 \$	84 247 80 \$
48 mois	47 88 \$	1 675 80 \$	87 141 60 \$
60 mois	49 19 \$	1 721 65 \$	89 525 80 \$

ARTICLE 20

Questions générales

20.1 Mentions au générique

À sa discrétion, Groupe Média TFO mentionnera au générique de ses émissions et dans ses publications les noms des membres de l'unité de négociation.

20.1.1

Le logo du Syndicat ou le nom entier « section locale 72-M d'UNIFOR » apparaîtront dans les émissions produites par Groupe Média TFO, conformément aux directives applicables à ces émissions. Le logo « section locale 72-M d'UNIFOR » apparaîtra au début et à la fin de la journée de programmation. Le logo du Syndicat pourrait apparaître sur du matériel produit par Groupe Média TFO.

20.2 Activités extérieures

Les employés sont libres de s'engager dans des activités après les heures de travail, sous réserve des conditions suivantes:

- (a) ces activités ne doivent pas faire concurrence aux activités de Groupe Média TFO ou présenter un conflit d'intérêts;
- (b) sauf s'il en a obtenu la permission par écrit au préalable, aucun employé ne peut exploiter une relation d'affaires de Groupe Média TFO dans le cours de ces activités;
- (c) ces activités ne doivent pas nuire au travail de l'employé avec Groupe Média TFO.

20.2.1

En aucun cas Groupe Média TFO ne versera de paiements de maintien de salaire ou de prestations d'invalidité de longue durée de programmes de Groupe Média TFO à un employé qui a été frappé d'invalidité par suite d'un accident du travail survenu alors qu'il effectuait un travail rémunéré pour un autre employeur.

20.3 Rencontres Patronales – Syndicales

Afin de favoriser des relations harmonieuses entre Groupe Média TFO et le Syndicat et pour discuter de façon proactive des intérêts communs, telles que la revue des postes temporaires ou contractuels, les enjeux de l'entreprise et les relations avec les employés, les parties conviennent de se réunir de façon mensuelle.

ARTICLE 21**Date d'entrée en vigueur et durée**

21.1 La Convention entre en vigueur le 1er juillet 2021 et le reste jusqu'au 30 juin 2024, et d'année en année par la suite. Toutefois, avant la date d'échéance, si l'une des deux parties souhaite négocier une nouvelle convention collective, elle doit remettre un avis écrit à l'autre partie au plus tard trente (30) jours et au plus tôt cent-vingt (120) jours avant la date d'échéance de la Convention. Si un tel avis est remis et qu'aucune entente n'est conclue, toutes les dispositions de la Convention continueront à être observées par les deux parties jusqu'à ce qu'une période de quatorze (14) jours se soit écoulée à partir du jour où le ministre du Travail a remis, ou est considéré d'avoir remis, aux parties, conformément au paragraphe 2 de l'article 79 de la *Loi sur les relations du travail de l'Ontario*, un avis indiquant qu'il ne juge pas approprié de nommer une commission de conciliation.

21.2 Après réception par l'une ou l'autre partie d'un avis assorti d'un souhait de négocier une nouvelle convention collective tel que stipulé à l'article 21.1, les parties se réuniront dans les vingt (20) jours, pour les besoins des négociations; d'autres réunions auront lieu aussi fréquemment que possible jusqu'à ce qu'un règlement soit atteint ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie présente une demande de conciliation.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes reconnaissent que la Convention a été signée par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés le Nov 30 2022

Poonam Ramkhelawon

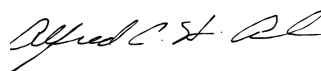
Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines



Roch Leblanc
Représentant national UNIFOR

Audrey Huot

Audrey Huot
Partenaire d'affaires, ressources
humaines



Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

Cliff Lavallée

Cliff Lavallée
Directeur, Stratégie de développement
technologique en production



Suzanne Nuttall
Membre du comité de négociation

Julie Nash

Julie Nash
Directrice de production et gestion des ressources

Antoine Pétin

Antoine Pétin
Membre du comité de négociation

Oscar Karam

Oscar Karam
Directeur des opérations de production

Sébastien Bertrand

Sébastien Bertrand
Membre du comité de négociation

Christian Paquette

Christian Paquette
Porte-parole et procureur

LETTRE D'ENTENTE NO 1 – SUSPENSION PARTIELLE DES ACTIVITÉS

Nonobstant les dispositions de l'Article 13, les parties conviennent que Groupe Média TFO peut, uniquement pendant la durée de la Convention, procéder à une suspension partielle de ses activités quand aucune production n'est prévue ni en studio ni en extérieur pendant la semaine entre et le Noël et le Nouvel An.

Les conditions suivantes s'appliquent:

1. Groupe Média TFO doit informer le Syndicat et ses employés, avant le 1^{er} octobre, de son intention de procéder à une suspension partielle pendant la semaine entre Noël et le Nouvel An, faute de quoi aucune suspension partielle ne pourra être toutes instaurées et toutes les dispositions de l'Article 13 s'appliqueront.
2. Dans le cadre du point 1 ci-dessus, Groupe Média TFO fera savoir au Syndicat et aux employés quels sont les groupes d'employés non affectés par la suspension partielle et le nombre d'employés au sein des groupes exemptés qui devront continuer à travailler durant la période d'arrêt.
3. La suspension partielle décrite aux présentes ne devra pas excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs pendant la semaine entre Noël et le Nouvel An.
4. Advenant une telle suspension, les employés qui ne sont pas tenus de travailler peuvent utiliser leurs crédits de congés annuels, les crédits de leur banque de temps et/ou les jours de congé mobiles afin de combler le salaire durant les jours de fermeture pendant la période d'arrêt. En cas d'écart entre le nombre de jours de congés auxquels l'employé a droit et la durée de la période d'arrêt, l'employé peut emprunter le nombre de jours de congés annuels auxquels il a droit au cours de l'année civile suivante en vertu de la politique de Groupe Média TFO.

La présente lettre sera revue au moment de l'échéance de cette Convention et prendra effet aussitôt que les parties auront ratifié la Convention.

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Poonam Ramkhelawon

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Pour le Syndicat:

Alfred St-Aubin

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE NO 2 – FLEXIBILITÉ

Durant les dernières négociations, les parties ont eu de longues discussions autour de la possibilité d'offrir plus de flexibilité à l'entreprise sans mettre en jeu l'interprétation de l'Article 9 ou l'entente collective.

Groupe Média TFO déclare qu'il n'est pas dans ses intentions d'utiliser cette lettre d'entente afin de réduire le nombre d'employés au sein de l'unité de négociation, tel qu'il était à la date d'entrée en vigueur de la Convention, pour éviter de combler un poste vacant ou pour éviter les sanctions prévues de cette Convention.

Conscients du fait que Groupe Média TFO se trouve dans un environnement très compétitif et a la volonté de préserver l'emploi et de pérenniser l'entreprise, les parties conviennent de mettre en place le projet pilote suivant:

Lors d'un tournage externe nécessitant un maximum d'une seule personne syndiquée, UNIFOR convient que le membre GCM affecté au reportage pourra utiliser un équipement semi-professionnel telle qu'une caméra de type DSLR, un micro, un éclairage de base, ainsi que de préparer des accessoires simples.

En retour, lorsqu'un tel tournage deviendra un peu plus complexe et nécessitera une deuxième personne syndiquée sur place, Groupe Média TFO convient que cette deuxième personne travaillant sur le tournage sera un membre UNIFOR. Dans un esprit de réciprocité, le membre UNIFOR pour aussi s'acquitter de tâches normalement considérées des tâches GCM.

Aux fins de maintenir le bon fonctionnement des activités de l'entreprise, Groupe Média TFO et le Syndicat s'engagent de faire preuve de flexibilité et d'ouverture.

L'employeur tiendra compte de la période de temps pendant laquelle ce projet est appliqué et avisera le syndicat mensuellement du temps utilisé dans l'application de cette lettre.

Les parties s'engagent à se rencontrer bi-annuellement pour faire une mise à jour des points discutés plus haut

Cette lettre restera en vigueur pendant toute la durée de cette Convention.

En cas de désaccord sur l'application de cette lettre d'entente, le Syndicat et l'employeur peuvent décider conjointement d'annuler cette entente avec deux (2) semaines d'avis.

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Poonam Ramkhelawon

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Pour le Syndicat:

Alfred St-Aubin

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE NO 3 – COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les parties conviennent de ce qui suit quant aux dispositions applicables au comité mixte d'évaluation des emplois.

Mandat du comité:

Le comité mixte d'évaluation des emplois a la responsabilité d'évaluer les nouveaux emplois UNIFOR et d'examiner les demandes de réévaluation par suite de toute modification importante des fonctions d'un emploi. Ce comité mixte comporte un nombre égal de trois (3) membres pour chacune des parties. Ce comité, de plus, participera au maintien de l'équité salariale à l'intérieur de Groupe Média TFO, discutera des moyens à utiliser pour maintenir l'équité salariale et abordera tout enjeu qui pourra surgir à cet égard par la consultation ou par la négociation collective.

Évaluation de poste:

Les parties ont convenu que le comité mixte d'évaluation des emplois aura à évaluer et rendre des décisions finales sur la détermination du groupe d'emploi auquel appartient le poste en question. Dans un délai de trois (3) mois suivant la réception d'une demande d'évaluation, le comité rendra sa décision.

Le comité s'engage à l'échéancier suivant:

- Soixante (60) jours après ratification de la Convention – Revue des demandes d'évaluation de poste en attente
- D'ici le 30 novembre 2023 – Revue de tous les postes de l'unité de négociation et mise à jour de l'Annexe A en conséquence

Équité salariale:

Aux fins du maintien de l'équité salariale à l'intérieur de Groupe Média TFO, il est convenu que l'outil d'évaluation des emplois utilisé sera celui de Hays. Celui-ci sera utilisé par le comité pour déterminer la valeur des emplois.

Impact sur l'échelle salariale:

Quand le résultat de la décision est une augmentation ou une diminution de salaire, ce changement entrera en vigueur à la date indiquée lors de la communication officielle à l'employé. S'il y a une baisse, le taux horaire d'un employé qui occupe déjà ce poste, sera gelé, à la date de la communication de la décision, et ce jusqu'à ce que l'échelle salariale de son groupe d'emploi permette à l'employé de progresser à l'intérieur de l'échelle.

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Poonam Ramkhelawon

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Pour le Syndicat:

Alfred St-Aubin

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE NO 4 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX INTERVENANTS AUPRÈS DES EMPLOYÉ(E)S VICTIMES DE VIOLENCE OU D'HARCÈLEMENT

Les parties reconnaissent que les employé(e)s désirent parfois discuter avec une femme de sujets qui touchent la violence conjugale ou le harcèlement en milieu de travail. Ils peuvent également vouloir en apprendre davantage sur les ressources spécialisées dans la communauté, notamment les conseillers ou les refuges pour les victimes de violence conjugale, afin de les aider à traiter ces problèmes et d'autres situations.

Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes auprès des employé(e)s sur les lieux de travail. Les intervenantes auprès des employé(e)s sont nommées par le syndicat parmi les femmes membres de l'unité de négociation. Les intervenantes auprès des employé(e)s rencontrent les membres au besoin, discutent de problèmes et les dirigent vers les agences pertinentes lorsque nécessaire.

De plus, les intervenantes auront accès aux salles de réunion privées de l'employeur de façon à ce que les discussions entre l'employé(e) et l'intervenante demeurent confidentielles.

Le syndicat prépare des communications appropriées visant à informer les employé(e)s du rôle des intervenantes, en indiquant les numéros de téléphone pour joindre chacune de ces personnes. L'intervenante participe à un programme initial de formation de base de quarante (40) heures et un cours de recyclage annuel de trois (3) jours par la suite, pilotés par le Service de la condition féminine du syndicat national d'Unifor.

À la demande du Syndicat, l'Office libérera l'intervenante auprès des femmes pour lui permettre de participer à cette formation. Cette formation unique s'ajoute aux congés sans solde déjà permis dans l'article 4.6. Toute autre absence reliée à ces responsabilités comme intervenante sera considérée comme un travail syndical et les heures devront être reprises.

Congé en cas de violence conjugale

L'employeur reconnaît que les employé(e)s font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail. Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance invalidité seront assujetties à la Loi sur les normes du travail de l'Ontario.

L'employeur accepte d'observer une (1) minute de silence à 14 h, le 6 décembre, chaque année, à la mémoire des femmes assassinées lors du massacre de Montréal.

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Pour le Syndicat:

Poonam Ramkhelawon

Alfred St-Aubin

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE NO 5 – HEURES D'ÉTÉ

Lorsque Groupe Média TFO met en place un horaire d'été pour travailler des semaines comprimées, ces horaires se feront sur la base du volontariat, en accord avec le gestionnaire de l'employé. De même, l'employé pourra choisir d'arrêter son horaire d'été comprimé quand il le souhaite, en avertissant son gestionnaire.

Les horaires comprimés sont sujets aux besoins opérationnels de Groupe Média TFO.

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Pour le Syndicat:

Poonam Ramkhelawon

Alfred St-Aubin

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE NO 6 – CONVERSION DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS EN PERMANENTS

Groupe Média TFO reconnaît l'intérêt de convertir des postes contractuels en postes permanents, y compris aux fins de rétention du talent. Les parties reconnaissent toutefois que Groupe Média TFO fait face à diverses contraintes à cet égard. Lorsque le besoin d'un poste contractuel se fait sentir au-delà de 18 mois et qu'un poste permanent est envisageable, Groupe Média TFO fera des efforts raisonnables pour obtenir les autorisations nécessaires afin de convertir un tel poste contractuel en poste permanent. Groupe Média TFO convient, dans les trente jours suivant la ratification de la Convention, de présenter au Syndicat une liste des employés contractuels de plus de 18 mois en date de la ratification pour discussion à cette fin.

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Pour le Syndicat:

Poonam Ramkhelawon

Alfred St-Aubin

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE NO 7 – POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL

Les parties avaient convenu en 2018 de mettre en œuvre un projet pilote sur le télétravail. La crise de la Covid-19 est toutefois intervenue et a exigé que Groupe Média TFO explore et mette en œuvre d'autres moyens pour que ses employés accomplissent leur travail de façon non-traditionnelle, dont le télétravail. La crise de la Covid-19 demeure en évolution et l'avenir du travail, que ce soit à partir du bureau, en télétravail, en mode hybride ou autrement, demeure ainsi en flux. Toute politique de TFO à cet égard pourrait ainsi évoluer.

Groupe Média TFO convient de partager et de discuter de toute politique sur le télétravail avant sa mise en œuvre avec le Syndicat, de même que de toute modification éventuelle de sa politique, le cas échéant.

Tous les termes et conditions de l'entente collective entre TFO et le Syndicat s'appliquent pour le travail à la maison, incluant toutes les lignes directrices en santé et sécurité.

Toute demande d'accommodement en matière de travail à domicile ou aux bureaux de TFO est présentée au service des ressources humaines qui les évalue au cas par cas.

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Poonam Ramkhelawon

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Pour le Syndicat:

Alfred St-Aubin

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE NO 8 – HORAIRE DES POSTES D'INFRASTRUCTURE ET DU SERVICE AUX UTILISATEURS

Groupe Média TFO reconnaît l'importance du temps personnel des employés occupant des postes d'Infrastructure et du service aux utilisateurs. Groupe Média TFO confirme qu'il n'a pas l'intention de modifier sa pratique actuelle de consulter autant que possible ces employés lorsqu'il effectue des changements à leur horaire en lien avec l'article 15.3.1(b) afin de trouver des employés disposés à effectuer les activités de maintenance en question et s'entendre avec eux sur les modifications à leur horaire.

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Poonam Ramkhelawon

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Pour le Syndicat:

Alfred St-Aubin

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR

ANNEXE A
CLASSIFICATIONS ET TITRES DES POSTES

Les titres suivants tiennent compte du réaménagement des classifications. Certains de ces postes, qui ont de nouvelles tâches, feront partie du processus d'évaluation des emplois.

Série	Classification	Titre de l'emploi
100	101	Accessoiriste / Costumier
100	102	Administrateur de soutien et des systèmes orientés utilisateurs
100	103	Administrateur des systèmes et bases de données
100	104	Administrateur réseau et sécurité
100	105	Agent de contrôle des opérations de production
100	106	Agent principal de contrôle des opérations de production
100	107	Artiste technique
100	108	Assistant à la réalisation
100	109	Assistant principal à la réalisation
100	110	Cadreur principal
100	111	Caméra extérieure
100	112	Caméra extérieure / Monteur
100	119	Contrôle d'image / éclairagiste
100	120	Coord. de la médiathèque et l'accessibilité des médias
100	121	Coordonnateur de soutien à la production
100	122	Designer / production télévision
100	123	Directeur artistique
100	124	Directeur de la photographie / monteur
100	125	Directeur technique
100	126	Graphiste
100	127	Graphiste multidisciplinaire
100	128	Infographiste
100	129	Intégrateur app., web & syst. entr.
100	130	Intégrateur app., web & syst. entr. AODA
100	131	Maquilleur
100	132	Modeleur 3D et concepteur de niveau
100	133	Monteur

100	134	Monteur principal
100	135	Producteur technique
100	136	Régisseur de plateau
100	137	Spécialiste infrastructure TI
100	138	Technicien des opérations
100	139	Technicien des opérations et services aux médias
100	140	Technicien principal des opérations
100	141	Technicien principal du son
100	142	Technologue de contenu multimédia
100	143	Technologue de l'optimisation
100	144	Technologue de maintenance
100	145	Technologue de projet
100	146	Technologue de systèmes
100	147	Technologue principal de maintenance
100	148	Technologue principal de l'optimisation
100	149	Producteur technique de la post production
100	150	Chef d'équipe
200	201	Agent à la programmation web
200	202	Agent à la publication web
200	203	Agent au service de courrier et ressources matérielles
200	204	Agent d'approvisionnement
200	205	Agent de mise en ondes
200	206	Agent de négociation des contrats d'acquisitions
200	207	Agent de service aux clients Idélo
200	208	Agent des services aux clients
200	209	Agent principal à la programmation
200	210	Agent principal à la publication web
200	211	Agent principal des droits d'auteurs
200	212	Agent principal d'approvisionnement
200	213	Agente des services aux éducateurs
200	214	Archiviste visuel
200	215	Chef d'équipe à la diffusion

200	216	Commis
200	217	Commis comptable
200	218	Commis de soutien administratif
200	219	Comptable intermédiaire
200	220	Comptable junior
200	221	Recherchiste visuel
200	222	Rédacteur web
200	223	Réviseur - correcteur
300	301	Agent de recherche
300	302	Agent principal de développement
300	303	Conseiller principal, recherche et analyse marketing
300	304	Coordonnateur marketing
300	305	Coordonnateur marketing et communication
300	306	Coordonnateur principal marketing
300	307	Coordonnateur principal des communications corporatives et médias sociaux
300	308	Designer web
300	309	Graphiste web
300	310	Spécialiste assurance-qualité
300	311	Spécialiste marketing

ANNEXE B DESCRIPTIONS DES POSTES

101 Accessoiriste / Costumier – Groupe « 5 »

Participe à la planification de la conception stylistique des accessoires et costumes pour les productions. S'acquitte de l'acquisition et du maniement des accessoires. Chargé de la conception, confection ou acquisition des costumes. Voit aux essayages, retouches, réparations, entretien général, lavage ou nettoyage à sec et de la tenue d'inventaire des costumes. Peut avoir à dresser l'inventaire des accessoires et des costumes pendant et après les productions et à conduire des véhicules de Groupe Média TFO associés aux productions. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

102 Administrateur de soutien et des systèmes orientés utilisateurs – Groupe « 8 »

Participe au support informatique et téléphonique au sein de TFO. Cela inclut, entre autres, la préparation, la configuration et l'installation des équipements et applicatifs clients, la gestion complète de la téléphonie fixe et la gestion de l'inventaire. Forme les utilisateurs et les oriente vers les ressources ou les outils appropriés. Prise en charge de la gestion des appels de services et du support venant des utilisateurs.

103 Administrateur des systèmes et bases de données – Groupe « 11 »

Assure l'installation, le paramétrage, le maintien, la mise à jour, l'évolution, la sauvegarde, la restauration, la planification, la supervision, le conseil et le support de tout ou partie des serveurs de l'entreprise. Contrôle et assure l'application et le respect des standards du fournisseur de matériel et logiciel ainsi que ceux en vigueur dans l'entreprise.

104 Administrateur réseau et sécurité – Groupe « 11 »

Implémente, administre, maintien et supervise les divers réseaux et la sécurité informatique de TFO. Détermine les besoins en pièces de rechange, en matériel réseautique, en matériel de sécurité informatique ou en outil(s) de surveillance et d'analyse et formule des recommandations sur leur acquisition et leur utilisation. Forme les utilisateurs et les oriente vers les ressources ou les outils appropriés.

105 Agent de contrôle des opérations de production – Groupe « 6 »

Responsable d'assurer la disponibilité et l'horaire des ressources techniques de l'entreprise pour desservir les besoins des clients internes et externes. Ceci inclut les ressources physiques telles que les équipements techniques, les espaces studios, LUV, tournages externes, postproduction, ainsi que le personnel de production technique et les artistes 3D. Contribue au respect des priorités et échéanciers des productions internes et externes. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

106 Agent principal de contrôle des opérations de production – Groupe « 10 » *Poste au mérite*

Outre les tâches prévues au paragraphe 105, peut diriger les agents de contrôle des opérations de production moins expérimentés. Responsable d'assurer la disponibilité et l'horaire des ressources techniques de l'entreprise pour desservir les besoins des clients internes et externes. Planifie et

affecte tous les studios, installations extérieures et postproduction ainsi que le personnel, y compris les pigistes autorisés. De concert avec le producteur technique, coordonne et effectue les demandes de duplex. Prépare et émet les calendriers d'affectation des ressources et les rapports d'utilisation. Traite les feuilles de temps du personnel de production technique et des pigistes et tient les dossiers à jour dans le système. Maintien les clés des véhicules de production, les cartes d'essence et autres documents relatifs aux véhicules. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

107 Artiste technique – Groupe « 10 »

Responsable de créer des shaders, effets spéciaux et programmer des blueprints pour des univers interactifs en 3D pour les productions vidéo maison. Propose des solutions novatrices pour créer des animations, des effets, des shaders et scripter des éléments. Responsable de la résolution de problématiques logiciels complexes. Test ses prototypes tout au long du processus de développement pour assurer une intégration parfaite en production. S'acquitte des tâches de modéleur 3D et concepteur de niveau également.

108 Assistant à la réalisation – Groupe « 6 »

Initie la préparation des formulaires sur les droits d'auteurs, les réquisitions, les horaires de tournage, les commandes de cartes audio ou vidéo et la diffusion du calendrier de production. Responsable du découpage et de l'édition des scénarios, du chronométrage des émissions, de la continuité des émissions, de la liste des prises de vue et des formulaires de décharge. Assiste et peut-être présent durant les sessions de montage et de mixage sonore. Assiste, lorsque requis, à la recherche et la sélection d'effets visuels et sonores, de même que le repérage des lieux de tournage. Peut accomplir toute autre tâche connexe.

109 Assistant principal à la réalisation – Groupe « 8 » *Poste au mérite*

Outre les tâches prévues au paragraphe 108, peut avoir à diriger les activités des assistants à la production qui débutent dans le métier ou qui ont peu d'expérience.

110 Cadreur principal – Groupe « 10 »

Outre les tâches prévues au paragraphe 111 travaille sans réalisateur sur place. Responsable de l'éclairage, de la sélection des lentilles et des filtres ainsi que des effets optiques. Joue un rôle de liaison auprès du producteur en ce qui a trait aux exigences de l'émission. Filme de manière à faciliter le montage. Peut avoir à assister aux séances de planification et de montage. Dirige l'équipe de cadreur et procède de la manière la plus efficace possible pour atteindre les meilleures normes de production et normes techniques.

111 Technicien – Caméra extérieure – Groupe « 8 »

Exécute des tournages extérieurs, incluant la prise de son. Responsable de l'équipe technique sur le terrain. Responsable de l'éclairage, de la sélection des lentilles et des filtres ainsi que des effets optiques. Liaison auprès du producteur en ce qui traite aux exigences de l'émission. Effectue le tournage de façon à faciliter le montage. Assiste aux séances de planification. Procède de la manière la plus efficace possible pour atteindre les meilleures normes de production et standards techniques. Avise le personnel de production dans le but d'avoir des façons de faire qui soient les

plus efficaces afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

112 Caméra extérieure/Monteur – Groupe « 10 »

Effectue des tournages extérieurs, incluant la prise de son. Responsable de l'éclairage, de la sélection des lentilles et des filtres ainsi que des effets optiques. Joue un rôle de liaison auprès du producteur en ce qui traite aux exigences de l'émission. Peut avoir à travailler sans directive, et peut agir comme Directeur de la photographie (Prises de vues électroniques). Effectue le tournage de façon à faciliter le montage. Peut avoir à assister aux séances de planification. Fait le transfert des médias pour le montage. Exécute des premiers montages et des montages finaux complexes, avec ou sans directives. Opère les systèmes et logiciels de montage, y compris les logiciels d'effets spéciaux. Peut aviser le personnel de production dans le but d'avoir des façons de faire qui soient les plus efficaces afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

119 Éclairagiste/Contrôle de l'image – Groupe « 9 »

Outre les tâches prévues aux paragraphes 138 et 140, dirige les équipes des éclairagistes et agit à titre de conseiller aux productions au nom de l'entreprise. Responsable de l'inventaire, l'organisation et la sécurité de l'équipement d'éclairage dans le studio et hors studio et de la livraison de l'équipement d'éclairage, y compris des ampoules et du matériel de gréage. Est responsable des plans d'éclairages, de tenir les registres et peut avoir à conduire les véhicules de production.

120 Coordonnateur de la médiathèque et l'accessibilité des médias – Groupe « 7 »

S'assure que le matériel de la médiathèque et des archives est maintenu et entretenu adéquatement. Vérifie les dossiers informatisés d'inventaire et s'assure qu'ils sont exacts. Produit des rapports et effectue des inventaires. Coordonne les activités reliées à l'élimination des actifs de la médiathèque. Communique avec le site de stockage externe, envoi et récupère les bandes. Coordonne les activités de sous-titrages, AODA et vidéo description. Prépare les calendriers selon les dates de diffusion, assure la liaison avec les services de l'organisation et les fournisseurs externes. Demeure en support de la salle numérisation. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

121 Coordonnateur de soutien à la production – Groupe « 4 »

Lorsqu'il est affecté à une ou des productions, s'acquitte de travaux de secrétariat spécialisés, dont traitement de textes, transcription, recherche, scénarios de production, textes de télésouffleur, dépenses, formules d'autorisation. Recueille des renseignements auprès de l'équipe de production pour préparer des instructions de description de l'image, des droits d'auteurs, des feuilles d'autorisation (musique et photographies), des relevés d'appels, des horaires, etc. Tient à jour les registres de production et maintient à jour les éléments de production. Aide l'équipe de production au studio et à l'extérieur, accueille les invités, s'occupe des boissons et grignotines, recueille les informations de synthés pour les émissions. Effectue toutes autres tâches connexes.

122 Designer production télévision – Groupe « 9 »

Outre les tâches prévues au paragraphe 101, coordonner la préparation et l'exécution des éléments de la conception visuelle, y compris décoration scénique, lieux de tournage, décoration de plateau, accessoires, costumes, effets spéciaux et éléments graphiques spéciaux, et contrôle l'exécution pour la production. Prévoit et dirige les réunions sur la décoration scénique et s'occupe des dessins, des plans, des maquettes, des calendriers des travaux, du montage et du démontage des décors et de leur entreposage. Donne des conseils sur les embauches et des horaires et dirige le personnel préposé aux accessoires et aux costumes. Responsable de l'entretien du matériel et des outils de l'atelier. Étudie les besoins de la production en ce qui concerne les décors, les accessoires et les costumes.

123 Directeur artistique – Groupe « 13 »

En étroite collaboration avec l'équipe de marketing, développement de contenu et l'équipe technique, est responsable de l'application et du respect de l'image de marque, afin d'en assurer la cohérence et l'efficacité sur l'ensemble des plateformes de l'entreprise. Responsable de déterminer à l'avance les ressources nécessaires en graphisme pour maintenir un flux de travail équilibré. Coordonne le travail des graphistes multidisciplinaire et s'assure que les flux de travail, procédures et les échéanciers sont respectés. Responsable de réaliser les concepts et le design des produits de marketing de l'entreprise et de mettre en place des chartes graphiques. Agit comme personne ressource auprès de l'ensemble du personnel pour les questions relatives à l'image de marque et assure la liaison avec les sous-traitants graphiques (agences).

124 Directeur de la photographie/Monteur – Groupe « 11 »

Agit à titre de Directeur de la photographie et travaille sans directive. Effectue des tournages studio et extérieurs, incluant la prise de son. Responsable de tous les éléments techniques pour tournages à caméras multiples. Responsable de l'éclairage, de la sélection des lentilles et des filtres ainsi que des effets optiques. Effectue le tournage de façon à faciliter le montage. Joue un rôle de liaison auprès des producteurs en ce qui a trait aux exigences de contenus. Assiste aux séances de planification et travaille avec la production comme conseiller technique et se charge de toutes les exigences techniques liées à la production de contenus. Avec des directives précises des équipes de contenu, prend en charge la conduite d'entrevues préconçues, simples et clé-en-main pour contribuer à la production de divers contenus. Responsable de la qualité technique des productions. Fait le transfert des médias pour le montage et exécute des premiers montages et des montages finaux complexes, avec ou sans directive. Opère les systèmes et logiciels de montage, y compris les logiciels d'effets spéciaux. Fait l'envoi des fichiers vers le site de Toronto. Procède de la manière la plus efficace possible pour atteindre les meilleures normes de production et standards techniques. Forme le personnel de production technique à Ottawa. Responsable du bon maintien des équipements et du véhicule du bureau d'Ottawa et assure les suivis techniques à distance avec les services des installations techniques et de maintenance à Toronto. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

125 Directeur technique – Groupe « 10 »

Outre les tâches de 138 et 140, le titulaire dirige les équipes techniques et agit comme agent de liaison technique au nom de l'entreprise. Peut être tenu de faire fonctionner le matériel de production technique en plus de remplir les fonctions d'aiguillage ou autre. Responsable de la qualité technique de la production. Conseille les producteurs et réalisateurs sur la manière la plus efficace de réaliser les meilleures normes techniques possible.

126 Graphiste impression – Groupe « 8 »

En collaboration avec les clients, s'occupe de la conception graphique et des méthodes de divulgation des documents imprimés, des documents de promotion, des campagnes par publipostage, des logos et de la stratégie de marque, ainsi que des publications de l'entreprise. Crée des illustrations et utilise des logiciels de dessin et du matériel de préparation de travaux artistiques électroniques. Joue un rôle de liaison auprès des clients et des chefs de service. S'occupe de la coordination avec les auteurs, les agents publicitaires et les rédacteurs, entre autres. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

127 Graphiste multidisciplinaire – Groupe « 10 »

Responsable de la production graphique des divers outils de communication tant pour la diffusion, le web, l'impression et les nouveaux médias. Respecte les échéanciers, normes graphiques et l'image de marque de l'entreprise, tout en travaillant sur plusieurs projets à la fois. Capable de travailler sous pression et est soucieux de produire un travail de qualité. Possède une expertise graphisme 3D, nouveaux médias et maintient ses connaissances à jour.

128 Infographiste – Groupe « 9 »

Développe des graphiques, des signatures (logo), des intercalaires (bumper) et des animations pour la mise en ondes des émissions et l'habillage de la chaîne télé.

129 Intégrateur applications, web & systèmes d'entreprise – Groupe « 11 »

Maintien l'environnement numérique de TFO. Planifie, organise, contrôle, évalue et maintient les différents systèmes de l'entreprise (JIRA, Confluence, Salesforce, etc.). Veille à la bonne utilisation de ces systèmes et sera la personne référence pour les utilisateurs. Propose des solutions aux problèmes complexes rencontrés par les utilisateurs et à faire le lien avec le fournisseur des systèmes pour la partie opérationnelle. Va régulièrement réfléchir au meilleur moyen de maximiser l'utilisation de nos outils d'entreprise, en faire leur cartographie et documenter les flux de travail.

130 Intégrateur applications, web & systèmes d'entreprise AODA – Groupe « 11 »

Maintien l'environnement web et intégrera les sites venants de l'extérieur. Assure le contrôle de la qualité des produits livrés et garantit la conformité par rapport aux normes de l'entreprise et à celles de la loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). Élabore les cahiers des charges techniques pour assurer le développement externe de manière optimale et en cohérence avec les plateformes internes et la LAPHO. Peut être amenée à développer des

contenus interactifs en utilisant différents langages de programmation et à faire des modifications sur les sites existant pour garantir leur pérennité.

131 Maquilleur – Groupe « 5 »

Fournit des services de maquillage en studio et tournages extérieurs. Peut avoir à réaliser des maquillages d'époque. Peut avoir à faire des retouches aux coiffures. Responsable de l'inventaire maquillage pour les productions. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

132 Modeleur 3D et concepteur de niveau – Groupe « 10 »

Chargé de créer des univers interactifs en 3D pour les productions vidéo maison et clients externes. Propose des solutions novatrices pour créer des animations, des textures, des effets, des shaders et autres éléments. Test ses prototypes tout au long du processus de développement pour assurer une intégration parfaite en production. Veille au bon fonctionnement des graphiques durant les tournages.

133 Monteur – Groupe « 9 »

Outre les tâches prévues au paragraphe 138 et 140, peut diriger les techniciens moins expérimentés. Peut avoir à réaliser des premiers montages et des montages finals complexes, avec ou sans directives. Peut être exclusivement affecté à une production et avoir à assister aux réunions de production. Peut avoir à conseiller le personnel de la production quant à la meilleure façon d'obtenir les meilleurs résultats possibles. Fait fonctionner le matériel de montage et effets spéciaux. Peut avoir à faire fonctionner des générateurs de caractères et systèmes graphiques.

134 Monteur principal – Groupe « 10 »

Outre les tâches prévues aux paragraphes 138, 140 et 133, travaille en étroite collaboration avec le producteur ou réalisateur pour établir le calendrier post production. Peut avoir à vérifier et valider des installations techniques. Travaille sans directives pendant des périodes prolongées pour effectuer le montage final. Responsable d'établir des systèmes de postproduction qui accélèrent le montage.

135 Producteur technique – Groupe « 11 »

En sus des tâches indiquées aux descriptions de tâches 138, 140 et 125, coordonne tous les aspects techniques des projets spéciaux et des productions maison, incluant les installations mobiles extérieures. Agit comme conseiller technique à la production et se charge de toutes les exigences techniques liées aux émissions. Responsable de la gestion de la salle VL (Vidéo légère). Responsable de la qualité technique des productions et il effectue les repérages des lieux de tournage, au besoin. Peut former d'autres membres du personnel des opérations techniques. Remplace les techniciens selon les besoins.

136 Régisseur de plateau – Groupe « 6 »

Responsable du contrôle et fonctionnement optimal du plateau studio. Travaille de façon étroite avec le réalisateur pour coordonner les activités du plateau afin de réaliser sa vision.

137 Spécialiste infrastructure TI – Groupe « 11 »

Assure la stabilité et l'intégrité de l'équipement, des logiciels et des serveurs de TFO. Planifie, organise, dirige, contrôle et évalue les opérations des serveurs de l'entreprise ainsi que l'interconnectivité avec tous les autres systèmes. Veille à leur bon fonctionnement et à intégrer toutes les composantes de systèmes, les teste et les configure.

138 Technicien des opérations – Groupe « 6 »

Installe, opère et peut apporter des ajustements mineurs à l'équipement vidéo et audio, c'est-à-dire les magnétoscopes, les caméras, l'éclairage, le matériel d'enregistrement et de lecture audio, les microphones, les commutateurs vidéo, y compris les générateurs de caractères et autre matériel nécessaire à la production d'émissions, aux répétitions, au montage, à l'emballage des émissions, au mixage et logiciels de mixage, à la prévisualisation, à l'audition, à l'archivage et à la présentation en ondes. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

139 Technicien des opérations et services aux médias – Groupe « 6 »

Installe, opère et peut apporter des ajustements mineurs à l'équipement vidéo et audio, c'est-à-dire les magnétoscopes, les caméras, l'éclairage, le matériel d'enregistrement et de lecture audio, les microphones, les commutateurs vidéo, y compris les générateurs de caractères et autre matériel nécessaire à la production d'émissions, aux répétitions, au montage, à l'emballage des émissions, au mixage et logiciels de mixage, à la prévisualisation, à l'audition, à l'archivage et à la présentation en ondes. Reçoit, organise et prépare le matériel des ressources médiatiques, coordonne et fait l'inventaire des documents relatifs aux séries web-télé. Récupère auprès des distributeurs et producteurs externes tous les éléments contractuels (média, photos, libretto, feuille de musique...). S'acquitte de toute autre tâche connexe.

140 Technicien principal des opérations – Groupe « 8 » *Poste au mérite*

Outre les tâches prévues au paragraphe 138, peut diriger des techniciens moins expérimentés. Peut conseiller le personnel de production sur la façon la plus efficace d'obtenir les meilleurs résultats possibles.

141 Technicien principal du son – Groupe « 9 »

Outre les tâches prévues à l'alinéa 138 et 140, s'acquitte de la mise en place et mixage d'éléments pour le premier mixage audio et le mixage audio final, avec ou sans directives. Conseille les producteurs et les réalisateurs quant à la façon la plus efficace d'obtenir les meilleurs enregistrements sonores à la phase de préproduction et de postproduction. Est la référence experte du domaine du son dans l'entreprise.

142 Technologue de contenu multimédia – Groupe « 11 »

Gère de façon quotidienne du contenu multimédia, de l'archivage, des systèmes de stockage en ligne et de proximité et du système MAM. Organise, dirige, contrôle et évalue la circulation des données, fichiers vidéo et des équipements connexes.

143 Technologue de l'optimisation – Groupe « 10 »

Planifie, organise, contrôle et évalue les différents systèmes de l'entreprise. Veille à la bonne utilisation du système opérationnel et être la personne référence pour les utilisateurs. Chargé des flux de travail opérationnel de ces systèmes et aussi chargé d'en optimiser leur utilisation. Propose des solutions aux problèmes complexes rencontrés par les utilisateurs et fait le lien avec le fournisseur des systèmes pour la partie opérationnelle. Doit réfléchir au meilleur moyen de maximiser l'utilisation de nos outils d'entreprise et en faire leur cartographie. Crée des guides de formation et présente des ateliers et formations concernant ces outils.

144 Technologue de maintenance – Groupe « 7 »

Installe, met au point, répare, entretient et modifie l'équipement, systèmes et installations complexes en s'assurant qu'ils demeurent toujours en bon état de fonctionnement. Met en pratique ses connaissances des technologies courantes, selon les normes établies, afin de régler des problèmes techniques. Aide à élaborer et exécuter les procédures de contrôle de la qualité. Responsable de l'exactitude et qualité de son travail et exige un minimum de supervision.

145 Technologue de projet – Groupe « 10 »

Planifie, organise, contrôle et évalue l'environnement digital de Groupe Média TFO ainsi que l'application MAM Louise. Veille à la bonne utilisation du système opérationnel et être la personne référence pour les utilisateurs. Prends en charge les flux de travail opérationnel de l'environnement digital relié aux systèmes de productions techniques télévisuelles et de toute l'application Louise incluant la programmation linéaire, non linéaire, la gestion des droits d'auteurs, des contrats, etc. Propose des solutions aux problèmes complexes rencontrés par les utilisateurs et fait le lien avec le fournisseur du système pour la partie opérationnelle. S'occupe de la gestion de projets spécifiques, selon les besoins de l'entreprise. Écrit des procédures d'utilisation, crée des guides de formation et présente des ateliers et formations concernant ces outils.

146 Technologue de systèmes – Groupe « 12 »

Analyse, planifie, organise, dirige, contrôle et évalue les opérations des systèmes complexes techniques de diffusion ainsi que l'inter-connectivité avec tous les autres systèmes. Veille au bon fonctionnement et à l'intégration de toutes les composantes de systèmes, les installe, les teste et les configure. Devra aussi s'occuper de la sécurité du réseau de diffusion, faire preuve de jugement et prendre l'initiative. Aura une très grande responsabilité pour ce qui est de l'exactitude et de la qualité du travail et devra s'acquitter de ses fonctions sous un minimum de supervision. Pourra avoir à superviser le travail de l'équipe.

147 Technologue principal de maintenance – Groupe « 9 » *Poste au mérite*

Outre les tâches prévues au paragraphe 144, peut avoir à diriger les techniciens qui ont moins d'expérience.

148 Technologue principal de l'optimisation -Groupe « 11 » *Poste au mérite*

La personne sera en charge des flux de travail opérationnels et qui aura la responsabilité de les optimiser. Elle devra planifier, organiser, contrôler et évaluer les différents systèmes de l'entreprise (Google Apps, Smartsheet, Salesforce, JIRA, Louise, IPV/Curator, Celtx, etc.). Elle veillera à la bonne utilisation des systèmes opérationnels et sera la personne référence pour les utilisateurs

149 Producteur technique de la post production – Groupe « 11 »

En sus des tâches indiquées aux descriptions de tâches 138, 140, 133 et 134, responsable de la gestion des médias dans les systèmes et de veiller au respect des flux de travail. Responsable de coordonner tous les aspects techniques de post production (numérisation, montage, mixage sonore, archivage) et de la qualité technique des contenus. Travaille de près avec la production et agit à titre de conseiller technique. Forme des membres du personnel de production et de production technique. Peut aussi remplir certaines fonctions techniques et remplacer d'autres techniciens au besoin.

150 Chef d'équipe – Groupe « 13 »

En sus des tâches de leur poste initial, la personne est responsable de l'encadrement de l'équipe et assure le suivi des flux et la bonne communication. Cette personne évalue la charge de travail et fait les ajustements nécessaires pour rencontrer les échéanciers. Avec l'équipe, elle s'assure que la ligne directrice des projets est suivie. Elle reste informée des nouvelles technologies et des tendances dans l'industrie. Elle veillera à: gérer et organiser les tâches de l'équipe, définir les priorités au besoin concernant les tâches, tickets et demandes, prendre en compte les nouvelles demandes de projets liés à l'équipe service aux utilisateurs et s'assurer que les bonnes pratiques soient appliquées.

201 Agent à la programmation – Groupe « 6 »

Responsable de la mise en ondes des ventes, promos, programmes courts, interprogrammes et partenariats. Prend en charge la vérification finale des logs pour la mise en ondes et les transmet à la régie de diffusion. Prépare la grille de programmation en ondes de la promotion. Vérifie la programmation finale de la grille, l'ordre de chaque programme.

202 Agent à la publication web – Groupe « 5 »

Chargé de la mise en ligne du contenu sur les sites web de TFO. Vérifie la disponibilité des données requises dans les systèmes de gestion des chaînes (Louise, Curator, etc.) pour assurer la mise en ligne des contenus des productions internes et des acquisitions. Programme le contenu sur les plateformes non-linéaires comme YouTube, selon les directives du producteur.

203 Agent au service de courrier et ressources matérielles – Groupe « 4 »

Fait le suivi et la maintenance des activités reliées au contrôle de l'inventaire et de l'expédition. Assure l'entretien, reçoit, enregistre, émet, organise et retourne le matériel de l'approvisionnement de même que l'actif portable tel que les ordinateurs, le mobilier, etc. pour les fins d'usage interne

de l'organisation. Recueille, emballe et fait les arrangements nécessaires à l'expédition, selon les procédures établies. Peut coordonner les demandes d'autorisation pour les douanes lors d'expédition ou de réception de matériel venant de l'extérieur du Canada. Conduit des véhicules de l'entreprise dans la réalisation des activités de contrôle de l'inventaire et du matériel en entrepôt. Déménage des meubles dans les locaux de l'édifice de l'entreprise. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

204 Agent d'approvisionnement – Groupe « 7 »

Achète, au nom de l'entreprise, tous les biens et services selon les besoins, et veille à ce que les achats soient effectués conformément aux politiques et aux procédures en vigueur. Contacte les fournisseurs, passe des commandes, et négocie des contrats, le tout en essayant d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix. Prépare des rapports opérationnels et des rapports trimestriels, détermine la situation fiscale de chaque commande. Prépare et évalue des appels d'offres et effectue toutes autres tâches connexes.

205 Agent de mise en ondes – Groupe « 9 »

Responsable de la mise en ondes des ventes, programmes courts, interprogrammes et partenariats. Prend en charge la vérification finale des logs pour la mise en ondes. Prépare la grille de programmation en ondes des émissions et de la promotion, recommande les cases horaires appropriées en tenant compte de la stratégie globale de programmation. Confirme les autorisations avant d'insérer les émissions dans le système de programmation. Met à jour les dossiers et le journal électronique de mise en ondes, entre les données relatives à la programmation dans un système informatique centralisé. Effectue et communique les changements, s'il y a lieu. Peut transmettre aux communications de l'information sur la programmation et revoit les publications afin de vérifier si les heures des émissions sont exactes. Peut être amenée à accomplir certaines tâches connexes

206 Agent de négociation des contrats d'acquisitions – Groupe « 7 »

S'occupe des achats d'émissions, sous la direction des acheteurs, au nom de l'entreprise, et veille à ce que ces achats soient effectués conformément aux politiques et procédures approuvées. Négocie des contrats en essayant d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix, tient des registres et effectue toutes autres tâches connexes.

207 Agent de service aux clients IDÉLLO – Groupe « 10 »

Assure le service à la clientèle de première ligne, au téléphone et par courriel, pour la plateforme IDÉLLO en traitant et redirigeant les demandes et commentaires des utilisateurs ou clients. Effectue les suivis nécessaires, incluant les incidents techniques et les demandes d'abonnements. Contribue à la veille de la communauté IDÉLLO, à la rédaction et à la production de contenus web et promotionnels d'IDÉLLO et autres produits sous la responsabilité du secteur Apprentissage numérique. Soutien les membres de l'équipe dans les activités de liaison, de prospection et de vente pour IDÉLLO, notamment en contactant les clients actuels et potentiels afin de recueillir leur rétroaction et promouvoir nos services.

208 Agent de service aux clients – Groupe « 6 »

Assure les responsabilités de la réception, transmet les appels, accueille les visiteurs et les oriente, et tient un registre des accès pour les visiteurs. Répond verbalement et par écrit aux messages de la clientèle interne et externe, définit les besoins et fournit des renseignements au sujet des contenus, produits et services du Groupe Média TFO.

209 Agent principal à la programmation – Groupe « 8 » *Poste au mérite*

Outre les tâches prévues au paragraphe 201, peut avoir à diriger les agents à la programmation qui ont moins d'expérience. Responsable de la mise en ondes des ventes, promos, programmes courts, interprogrammes et partenariats. Prend en charge la vérification finale des logs pour la mise en ondes et les transmet à la régie de diffusion. Prépare la grille de programmation en ondes de la promotion. Vérifie la programmation finale de la grille et l'ordre de chaque programme.

210 Agent principal à la publication web – Groupe « 7 » *Poste au mérite*

Outre les tâches prévues au paragraphe 202, peut avoir à diriger les agents à la publication web qui ont moins d'expérience. Chargé de la mise en ligne du contenu sur les sites web de TFO.

Vérifie la disponibilité des données requises dans les systèmes de gestion des chaînes (Louise, Curator, etc.) pour assurer la mise en ligne des contenus des productions internes et des acquisitions. Programme le contenu sur les plateformes non linéaires comme YouTube, selon les directives du producteur.

211 Agent principal des droits d'auteurs – Groupe « 10 » *Poste au mérite*

À partir des fiches de production, communique avec les détenteurs de droits d'auteur et négocie les affranchissements de droits préalablement à l'utilisation du matériel pour des fins de programmation, commercialisation et publication. Maintien les documents originaux de programmation. Avise la clientèle du statut des droits en surveillant les dates d'expiration, les renouvellements des affranchissements de droits et d'effacements. Après approbation des renouvellements par les chefs de service, valide les renseignements dans le système de gestion des chaînes (Louise, Curator, etc.). Examine le document de synthèse des droits d'auteur dans Louise et si nécessaire, communique avec les détenteurs de droits, et traite les paiements autorisés. Prépare les rapports SOCAN et CRTC et les transmet par mode électronique, fait le suivi des erreurs à l'interne. Coordonne les activités relatives aux droits d'auteur et à la recherche visuelle. Offre la formation nécessaire aux activités du service. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

212 Agent principal d'approvisionnement – Groupe « 10 » *Poste au mérite*

Outre les tâches prévues au paragraphe 204, peut avoir à diriger les activités d'agents des achats qui ont moins d'expérience.

213 Agent des services aux éducateurs – Groupe « 7 »

Assurer la liaison avec les intervenants du milieu de l'éducation en exploitant les moyens de communication traditionnels et les médias sociaux. Fait les suivis avec les enseignants des écoles

et autre personnel, ainsi qu'avec d'autres organismes du système éducatif de langue française de la petite enfance à la 12e année et du postsecondaire. Participe, en collaboration avec le secteur marketing, au développement du contenu pour assurer la promotion des ressources et services offerts par Groupe Média TFO.

214 Archiviste visuel – Groupe « 5 »

Évalue les images d'archives à des fins de réutilisation. Tient à jour la base de données des images d'archives. Obtient les bandes de tournage auprès des producteurs. Vérifie les droits d'auteur. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

215 Chef d'équipe à la diffusion - Groupe « 9 »

Responsable de la mise en ondes des émissions et interprogrammes. Prépare la grille de mise en ondes des émissions et interprogrammes. Elle coordonne la mise en ondes et les horaires de diffusion des programmes des productions maison en fonction de leur livraison. Anticipe les événements imprévus avec la régie ou encore les émissions en direct qui ne peuvent pas passer en onde tous en assurant que tous les programmes soient aux normes: sous-titrés, prêt-à-diffusé (PAD), AODA, et vérifie les droits des programmes gère les rediffusions, confirme les autorisations avant d'insérer les émissions dans le système de programmation.

216 Commis – Groupe « 1 »

Tient les registres, fait du classement et effectue d'autres tâches de bureau, se sert du matériel de bureau et effectue toutes autres tâches connexes.

217 Commis comptable – Groupe « 4 »

Vérifie et traite les paiements des comptes créditeurs. Répond aux demandes des clients. Fait la réconciliation des relevés des fournisseurs. Rassemble et traite les paiements des comptes non réglés. Traite les contrats et factures. Responsable des procédures de clôture en fin de mois et en fin d'année. Peut avoir à fournir des services de comptabilité à d'autres services. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

218 Commis de soutien administratif – Groupe « 4 »

Fournit des services de soutien au chef de production. S'occupe des questions pertinentes liées à la production et reçoit les invités au besoin. Inscrit les changements apportés au budget de production et effectue les réconciliations et les analyses. Peut déboursier les fonds de production et agir à titre de délégué du chef de la production. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

219 Comptable intermédiaire – Groupe « 7 »

Prépare les états financiers de la caisse de retraite. Coordonne la vérification des régimes de pension. Vérifie les chèques aux comptes fournisseurs et les reçus aux fins d'impôt pour les abonnements. Effectue le rapprochement et l'analyse de comptes choisis de bilan et de revenus. Coordonne les activités du service de comptabilité. Effectue le dénombrement de l'inventaire physique, surveille des comptes de stocks choisis. Effectue le suivi des retenues à la source et des

engagements à l'égard du bail. Compile des rapports sur les comptes de contrôle, rapports journaliers sur la situation de caisse, des avis de virement automatique et des instructions de virement électronique. Participe à la préparation des états financiers. Offre son soutien au personnel du service de comptabilité. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

220 Comptable junior – Groupe « 5 »

Maintient les bases de données relatives aux immobilisations et de la disposition des biens. Voit aux réconciliations bancaires mensuelles. Effectue l'analyse des relevés des comptes comptables déterminés. Maintien le registre des reçus de caisse. Effectue des activités bancaires, l'audit du registre de paie des talents, vérifie l'entrée des données aux grands livres, approvisionne la petite caisse et les chèques de voyage. Tient un guichet de comptabilité. Responsable de la garde des signatures de chèque, de la caisse et des chèques de voyage. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

221 Rechercheur visuel – Groupe « 6 »

Fait des recherches, se procure des documents photographiques, vidéo ou filmés ainsi que du matériel à utiliser à des fins promotionnelles ou pour la programmation ou la publication, et évalue la pertinence. S'entretient avec les clients. Peut avoir à lire des scénarios et des synopsis. Négocie les prix d'achat et de vente des images d'archives. Consigne les droits d'affranchissement des photographies et des vidéos et prépare divers documents aux fins d'approbation. S'occupe de la photothèque et la vidéothèque des archives. S'acquitte de toute autre tâche connexe.

222 Rédacteur web – Groupe « 9 »

Se rapporte au Chef des contenus des médias interactifs et travaille de près avec les gestionnaires de contenu, les concepteurs d'interface, les graphistes web et les chargés de compte. Prépare des textes éducatifs, descriptifs ou promotionnels pour les diverses plateformes de Groupe Média TFO, ainsi que de gérer les activités rattachées au référencement et SEO.

223 Réviseur/Correcteur – Groupe « 10 »

Lit et révise d'un œil critique le matériel qui doit être imprimé, diffusé en ondes ou sur le web, pour déceler les fautes d'orthographe, de grammaire et de syntaxe et d'abrégé ou d'allonger le texte selon l'espace ou le temps alloués. Consulte les auteurs, les rédacteurs attitrés, les reporters et les autres intéressés au sujet des révisions qui s'imposent. Révise des traductions et autres documents faits à l'interne ou à l'externe.

301 Agent de recherche – Groupe « 10 »

Met en œuvre les projets de recherche assignés et peut développer des objectifs de recherche avec les clients. Conçoit et effectue des recherches de base, des propositions de recherche, des échantillons, des instruments de recherche. Recueille, analyse et interprète les données. Produit des rapports écrits pour la distribution interne et externe et des rapports oraux. Propose des recommandations et peut présenter les résultats aux clients. Fournit des informations sur la télévision, les technologies, l'éducation, les communications et les questions sociétales et connexes, répondant aux besoins de l'entreprise et des clients. Consulte les clients au besoin. Peut

diriger les activités d'autres membres du personnel de recherche sur des projets sélectionnés. S'acquitte d'autres tâches directement liées.

302 Agent principal de développement – Groupe « 5 »

Développe et met en œuvre une présence forte, interactive et continue sur le web pour tout le marketing et le développement. Supervise la réaction à la correspondance aux membres actuels et potentiels de TFO, avec un accent principal sur la base d'adhésion. Assure la liaison avec les entreprises sponsors et partenaires en ce qui concerne les promotions externes et les relations publiques pour les événements spéciaux des membres. S'acquitte d'autres tâches directement liées.

303 Conseiller principal recherche et analyse marketing – Groupe « 7 »

Met en œuvre les projets de recherche assignés et peut développer des objectifs de recherche avec les clients. Conçoit et effectue des recherches de base, des propositions de recherche, des échantillons, des instruments de recherche. Recueille, analyse et interprète les données. Produit des rapports écrits pour la distribution interne et externe et des rapports oraux. Propose des recommandations et peut présenter les résultats aux clients. Fournit des informations sur la télévision, les technologies, l'éducation, les communications et les questions sociétales et connexes, répondant aux besoins de l'entreprise et des clients. Consulte les clients au besoin. Peut diriger les activités d'autres membres du personnel de recherche sur des projets sélectionnés. S'acquitte d'autres tâches directement liées.

304 Coordonnateur marketing – Groupe « 11 »

Chargée du suivi de l'exécution des plans promotionnels et de communication pour chacune des marques de TFO. Coordonne et fait le suivi de la création du matériel promotionnel avec la direction artistique, l'équipe de production interne et les fournisseurs. Suit les stratégies SEO, SEM et médias sociaux en vigueur au sein de chaque créneau de TFO. Appuie l'équipe marketing pour l'organisation de la tenue d'événements et de projets spéciaux corporatifs et agit en tant que représentant de la marque de TFO.

305 Coordonnateur marketing et communication – Groupe « 11 »

Met en œuvre les plans d'actions marketing et communication appropriés en fonction du marché. Responsable de développer sa connaissance client sur son marché afin de mieux promouvoir les produits, à la fois avec des outils marketing traditionnel et numérique. Fait preuve de créativité dans la mise en œuvre de ses activités de promotion et de relations publiques pour atteindre les objectifs de notoriété et de performance des produits (événements publics, campagnes, concours, commandes d'objets promotionnels, etc.). Gère et suit les plans marketing et de communication, validés au préalable par sa hiérarchie. Met en place des indicateurs de rendement de ses actions et prend les mesures correctives nécessaires, au besoin puis rédige des rapports d'optimisation en y incluant des recommandations.

306 Coordonnateur principal marketing – Groupe « 13 »

Met en œuvre les plans d'actions marketing et communication appropriés pour la valorisation des contenus maisons et co-productions TFO. Responsable de gérer et suivre les plans marketing et de

communications, en collaboration avec la direction marketing. Développe sa connaissance client sur son marché afin de mieux promouvoir les produits, à la fois avec des outils de marketing traditionnel et numérique. Utilise la donnée client et fait preuve de créativité dans la mise en œuvre de ses activités de promotion et de relations publiques pour atteindre les objectifs de notoriété et de performance des produits (événements publics, campagnes, concours, commandes d'objets promotionnels, etc.).

307 Coordonnateur principal des communications corporatives et médias sociaux – Groupe « 13 »

Augmente le rayonnement et la notoriété de TFO auprès de ses publics externes, de la communauté francophone en Ontario, au Canada et partout ailleurs. Supporte, appuie et développe les stratégies et plans de communications de relations publiques et de promotion pour l'ensemble de ses franchises et de ses projets spéciaux.

308 Designer web – Groupe « 10 »

Développe et génère le code HTML, CSS, JavaScript ou Flash qui permet de représenter chaque écran du site pour qu'il corresponde exactement à l'image fournie par le Designer graphique. Participe au processus de décision pour adopter la meilleure structure pour le codage HTML, CSS ou Flash. Collabore pour faciliter la cohérence au sein de l'équipe de développement et pour faciliter la maintenance future des sites.

309 Graphiste web – Groupe « 10 »

Responsable d'établir une charte graphique pour chaque site web, à partir des écrans fil de fer (wireframe) et des spécifications du contenu. Dessine les écrans (mockups) que verront les utilisateurs finaux du site, en format image.

310 Spécialiste assurance-qualité – Groupe « 10 »

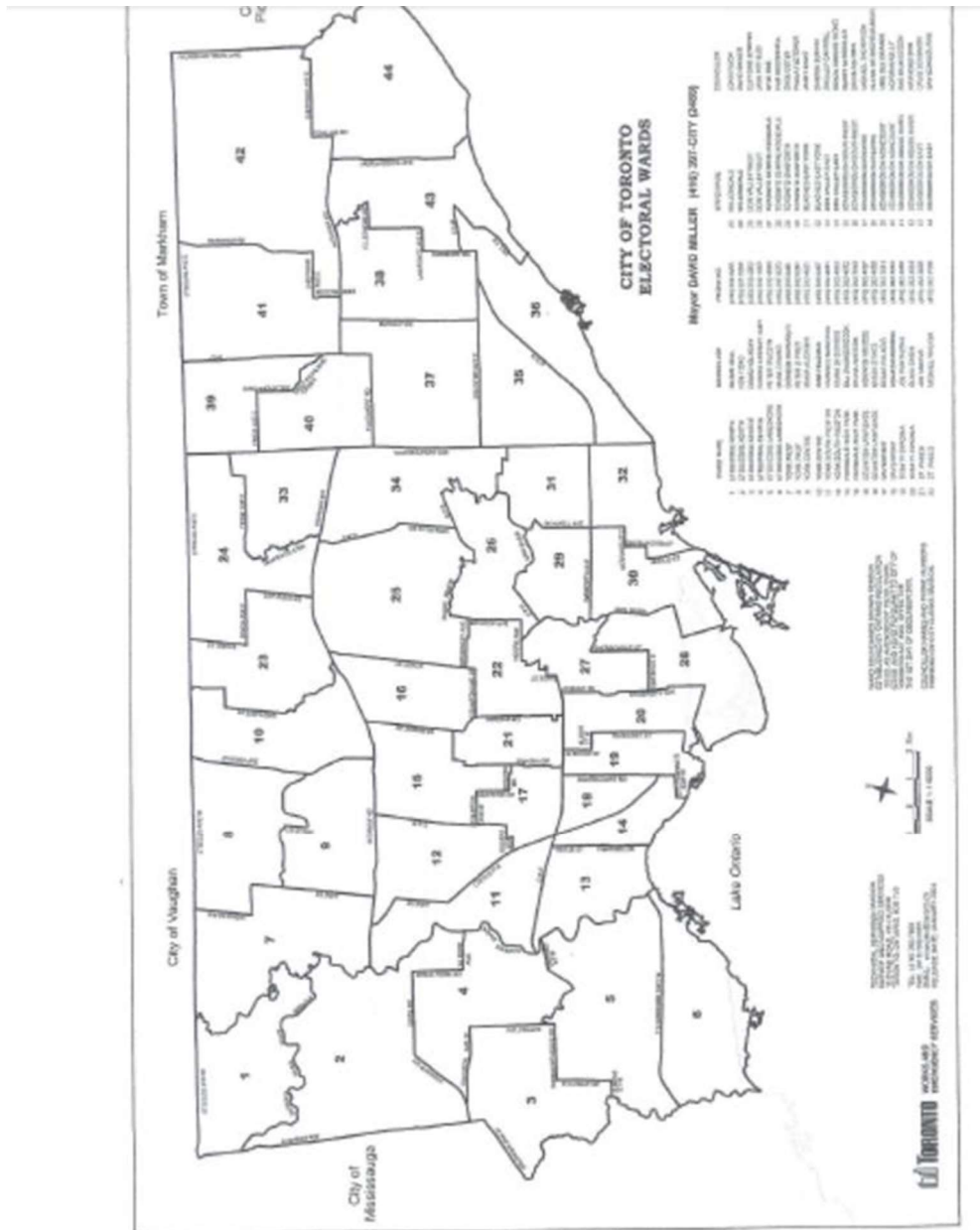
Développe et exécute des scripts pour tester les nouvelles fonctionnalités et faire en sorte qu'elles correspondent aux spécifications établies par les designers graphiques, concepteurs d'interfaces et gestionnaires de contenu. Assure la continuité de service des sites web. Rédige et documente les sommaires techniques et revus de procédés.

311 Spécialiste marketing – Groupe « 11 »

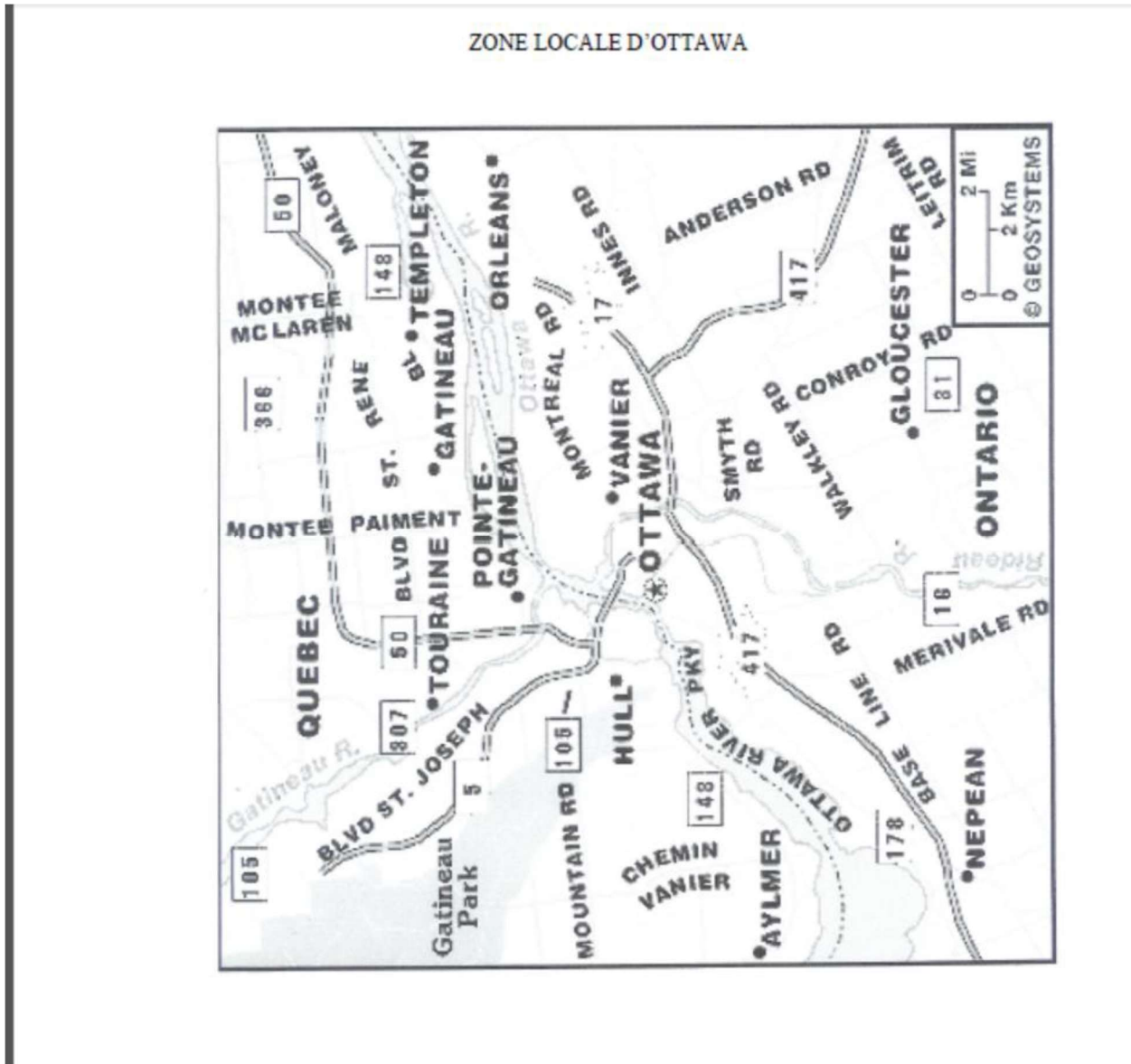
Conçoit des plans de mise en marché pour les produits et marques de TFO. Prépare des concepts publicitaires et des textes, ainsi que des documents promotionnels pour le web et les plateformes traditionnelles, dont des communiqués et des rapports. Met en place des activités de promotion et de relations publiques qui se distinguent par leur originalité et leur pertinence (événements publics, campagnes, concours, commandes d'objets promotionnels, etc.).

ANNEXE C

CARTE 1: TORONTO

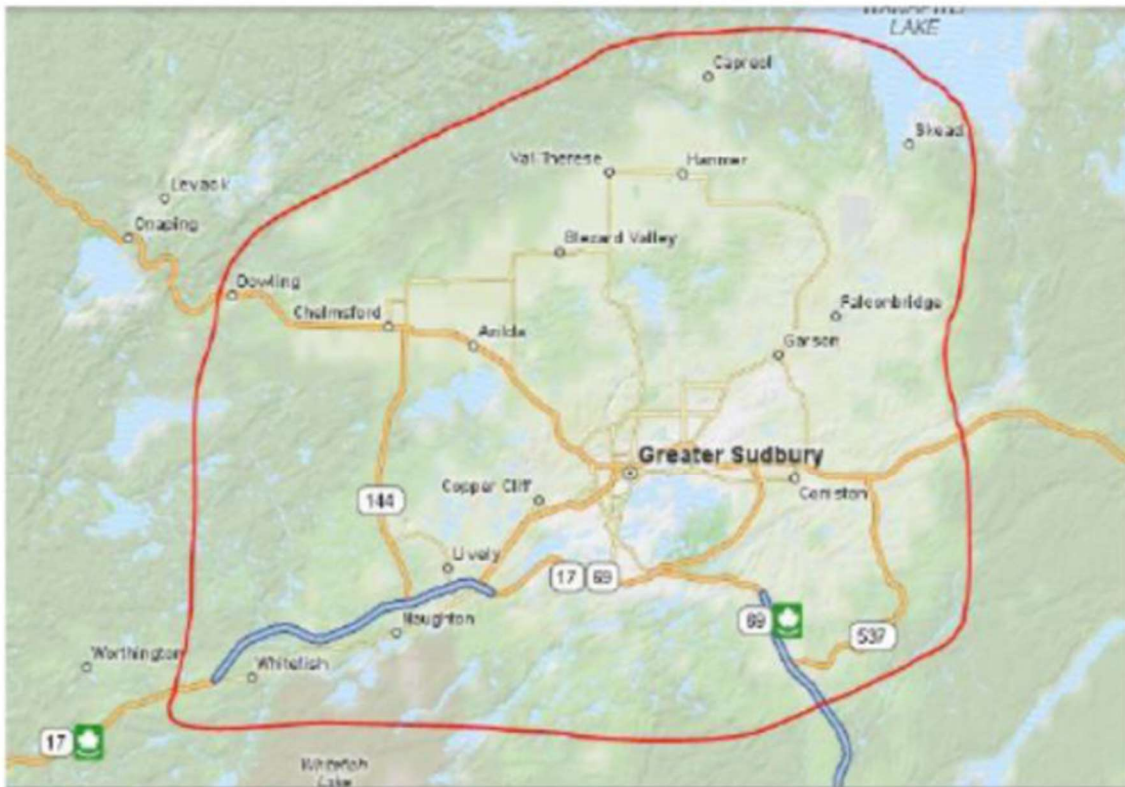


CARTE 2: OTTAWA



CARTE 3: SUDBURY

ZONE LOCALE DE SUDBURY



FORMULAIRE NO 1

Objet: Article 15

Je/nous, le ou les employés, soussignés, demande/demandons une modification des quarts de travail prévus à l'horaire, selon ce qui suit:

--

Je conviens/nous convenons de renoncer aux pénalités d'affectation et de pause auxquelles peuvent donner lieu la demande de modification des quarts, comme le prévoit la convention collective entre UNIFOR et Groupe Média TFO.

Approuvé le:	
Non employé(e)	
Signature:	

Non gestionnaire	
Signature:	

Entendu à Toronto le Nov 30 2022

Pour Groupe Média TFO:

Pour le Syndicat:

Poonam Ramkhelawon

Alfred St-Aubin

Poonam Ramkhelawon
Directrice principale des ressources
humaines

Alfred St-Aubin
Vice-président, Local 72M
UNIFOR