
CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



CFER (UNE DIVISION DE GROUPE TVA INC.)

ci-après appelé “l’Employeur”

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4646 (RIMOUSKI)
« REPRÉSENTANTS DES VENTES »**

ci-après appelé “le Syndicat”

2012 - 2014

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	7
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	7
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES	9
ARTICLE 6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	10
ARTICLE 7	SANTÉ ET SÉCURITÉ	10
ARTICLE 8	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	11
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.	13
ARTICLE 11	ASSURANCE COLLECTIVE.....	15
ARTICLE 12	CONGÉS DE MALADIE	16
ARTICLE 13	CONGÉS SPÉCIAUX	18
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES	19
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS ET RÉMUNÉRÉS	20
ARTICLE 16	RÉMUNÉRATION	21
ARTICLE 17	PERFECTIONNEMENT ET FORMATION.....	24
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	25
ARTICLE 19	HARCÈLEMENT	27
ARTICLE 20	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	27
ARTICLE 21	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	28
LETTRE D'ENTENTE NO. 1.....		29
LETTRE D'ENTENTE NO. 2.....		32

LETTRE D'ENTENTE NO. 3.....	33
LETTRE D'ENTENTE NO. 4.....	34
LETTRE D'ENTENTE NO. 5.....	36
ANNEXE 1	38

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.02 Chaque fois que le genre masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il s'applique sans égard au sexe de la personne visée par le texte.

ARTICLE 2

DÉFINITION DES TERMES

- 2.01 Ancienneté
Désigne et comprend la durée totale en jours, en mois et en années au service de l'Employeur à titre d'employé régulier.
- 2.02 Conjoint
Toute personne avec laquelle un employé vit, depuis plus d'un (1) an, maritalement ou matrimonialement.
- 2.03 Convention
Désigne la présente convention collective.
- 2.04 Employeur
Désigne CFER (une division de Groupe TVA inc.).
- 2.05 Employé
Désigne toute personne occupant un emploi visé par le certificat d'accréditation et régi par la présente convention.
- 2.06 Employé en période de probation
Les mots "employé en période de probation" désignent toute personne embauchée comme employé régulier mais qui n'a pas encore complété sa période de probation qui est de six (6) mois d'emploi continu.

Ladite période peut-être prolongée pour une période maximale de trois (3) mois pourvu que l'Employeur transmette par écrit au Syndicat les motifs de sa décision et la durée de la prolongation.

L'employé en période de probation peut être remercié de ses services en tout temps sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

2.07 Employé régulier

Désigne tout employé qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur.

2.08 Exigence normale

Désigne les compétences normales et nécessaires reliées au poste.

2.09 Employé temporaire

Désigne toute personne embauchée par l'Employeur pour remplacer un représentant aux ventes en absence autorisée, selon les termes de la présente convention pour une période de **trois (3)** mois ou plus avec entente de le licencier au retour du représentant.

Modalités d'application

Un tel employé bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective à l'exception des articles et clauses suivantes :

- Liberté d'action syndicale (art. 6).
- Assurance collective (art. 11).
- Congés de maladies (art. 12).
- Vacances annuelles (art. 14)
- Perfectionnement et formation (art. 17)
- Ancienneté (art. 18)
- Régime de retraite (lettre d'entente 1)

2.10 Grief

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

2.11 Absence-maladie

Période durant laquelle un employé doit s'absenter de son travail par suite d'une maladie ou d'un accident l'empêchant de se présenter au travail et d'exercer ses fonctions.

2.12 Année de ventes

Période qui s'étend du premier lundi suivant le dernier dimanche de décembre d'une année au dernier dimanche de décembre de l'année suivante.

2.13 Clientèle locale

A) Commerce de détail sans agence nationale, dont la ou les succursales se situent dans le marché local de CFER.

B) Commerce au détail sans agence nationale avec succursales dans plusieurs marchés du Québec- Pour la clientèle qui requiert un service marché par marché, la représentation est assurée par chacun des comptoirs de ventes concernés même si la décision d'achat se prend dans un autre marché. Pour la clientèle qui ne requiert pas de service marché par marché, la représentation est assurée par le comptoir d'où origine la décision d'achat.

C) Entreprise de service, manufacturier ou distributeur sans agence nationale- Pour tous les types de ventes la représentation est assurée par le comptoir d'où origine la décision d'achat.

D) La clientèle située dans des régions limitrophes à plus d'une station du Groupe TVA inc. peut-être desservie soit par les représentants de CHEM, soit par ceux d'une autre station du Groupe TVA inc.. L'attribution de la représentation étant la responsabilité des gestionnaires de ventes du Groupe TVA inc.

E) Les parties conviennent également que nonobstant ce qui précède et considérant la volonté de l'Employeur de maintenir un lien particulier avec un certain type de clientèle, l'Employeur émettra lors de la première semaine

de janvier de chaque année une liste de clients ne répondant pas à la définition de la présente clause qui seront représentés pour l'année suivante par les représentants des ventes locales (liste de clients en exception).

2.14 Congé annuel

Période durant laquelle un employé peut s'absenter de son travail pour prendre ses vacances annuelles.

2.15 Ventes

Entente contractuelle entre l'Employeur et un annonceur, conclue par l'intermédiaire d'un représentant autorisé du service des ventes locales, en vertu de laquelle l'Employeur cède à l'annonceur, pour la somme d'argent prévue au contrat, de l'espace publicitaire sur un ou des médias représentés. .

2.16 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4646 (Rimouski).

2.17 Nouveaux Clients

- **L'Employeur s'efforce de distribuer les nouveaux clients (réels) de la façon la plus équitable possible entre les représentants des ventes de CFER**
- **Un rapport trimestriel des nouveaux clients sera remis aux représentants.**
- **Développement d'affaires initié par le représentant directement avec le client et identifié à son plan d'affaires pour un minimum de 50 000\$ annuellement. Ce client ne devra pas avoir annoncé ou publié depuis plus de dix-huit (18) mois de la date de la dernière diffusion ou publication.**

- **La notion de nouveaux clients peut s'appliquer sur une ou plusieurs plateformes, de façon indépendante ou combinée; cette notion ne peut s'appliquer dans le cas où un nouveau client effectue par la suite des transferts d'une plateforme à une autre à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois suivant son retour comme nouveau client à moins que les montants investis durant cette période dépassent l'investissement initial au moment de son retour comme nouveau client.**

2.18

Médias

Entreprise de diffusion et de publication dont l'Employeur a en parties ou en totalité, la responsabilité de représentation.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01

L'unité de négociation à laquelle il est référé dans la présente convention est celle décrite par le Conseil Canadien des Relations de Travail dans sa décision du 3 septembre 2002:

“Tous les représentant(e)s des ventes à l'emploi de CFER-TV (Rimouski), une division de Groupe TVA inc.”

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul mandataire pour négocier et surveiller l'application de la convention collective pour les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 4

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.01

Le Syndicat reconnaît que le droit de diriger et d'administrer, sous tous ses aspects l'entreprise et ses différents services, appartient exclusivement à l'Employeur. Dans l'exercice de ce droit, l'Employeur ne peut contrevenir aux différentes dispositions de la convention.

4.02

L'Employeur s'engage à diffuser et à faire connaître à chacun de ses employés et au Syndicat l'existence et le contenu de tout règlement à caractère particulier ayant rapport avec l'ordre et la discipline. L'Employeur fait de même pour toute modification à tout règlement existant et pour tout nouveau règlement.

- 4.03 L'Employeur remet au Syndicat, à sa demande, une (1) fois par année, une liste alphabétique mise à jour de tous les employés régis par l'unité d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants pour chacun des employés:
- nom, prénom;
 - date de naissance;
 - adresse domiciliaire;
 - numéro de téléphone domiciliaire, si disponible;
 - date d'embauche;
 - statut.
- 4.04 Tout employé a le droit de consulter son dossier en présence d'un officier du Syndicat. L'employé peut obtenir, sur demande, aux frais de l'Employeur, une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 4.05 L'Employeur remet au Syndicat une (1) copie de chacun des avis suivants:
- a) Positions vacantes;
 - b) Confirmations d'embauche d'un nouvel employé;
 - c) Démissions, congédiements, mises à pied, avis disciplinaires;
 - d) Noms des employés qui ont postulé un poste vacant;
 - e) Autres avis prévus à la convention.
- 4.06 Toute disposition de la présente convention peut être suspendue ou modifiée par entente écrite entre les parties. Le Syndicat est toujours partie à toute discussion visant à modifier une disposition de la convention.
- 4.07 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers et ses délégués, des membres du comité des relations de travail. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES

- 5.01 Tout employé actuel membre du Syndicat et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent, comme condition du maintien de leur emploi, rester membre dudit Syndicat pendant la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé non exclu par le certificat d'accréditation doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dès son premier jour d'emploi et en demeurer membre en règle tant qu'il exerce cet emploi, et ce, pour la durée de la présente convention ou son renouvellement. L'employé qu'on a réintégré dans une fonction ainsi accréditée après une mise à pied, un congé sans salaire ou l'exercice d'un emploi exclu de l'unité d'accréditation doit reprendre son statut de membre du Syndicat à partir de la date où il fait à nouveau partie des employés visés par le certificat d'accréditation.
- 5.03 Est membre en règle du Syndicat, l'employé qui a acquitté à date ses droits d'entrée et ses cotisations.
- 5.04 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de tous les employés, la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du syndicat. Le montant de la cotisation syndicale est un pourcentage du salaire brut. Ce montant comprend également la rémunération de toute autre compensation prévue par cette convention et ceci, dès la première journée d'emploi d'un employé. Le Syndicat peut modifier le montant de la cotisation syndicale et en informe, par écrit l'Employeur, quinze (15) jours à l'avance.
- 5.05 Ces retenues doivent être remises mensuellement par chèque au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois civil qui suit leur prélèvement, le tout accompagné d'un état indiquant le nom de l'employé, la rémunération de celui-ci et le montant déduit dans chaque cas.
- 5.06 De plus, l'Employeur déduit du salaire d'un nouvel employé, dès son embauche, le montant des frais d'adhésion exigés par le Syndicat et remet tel montant des frais au Syndicat avec les cotisations syndicales.

ARTICLE 6

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention et du présent article, l'employé libéré du travail en vertu du présent article conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention comme s'il était demeuré au travail.
- 6.02 Toute libération en vertu du présent article ne peut être refusée. Selon les exigences de son exploitation, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre d'employés ainsi libérés, tout en libérant un minimum d'un employé.
- 6.03 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander des libérations aux fins du présent article.
- 6.04 À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour affaires syndicales doivent être faites au moins quinze (15) jours avant l'occurrence, par écrit.
- 6.05 L'Employeur facilite une rencontre de tout nouvel employé avec le représentant des ventes nommé par le Syndicat pour informations syndicales et pour son adhésion au Syndicat.
- 6.06 Afin de préparer le cahier des demandes syndicales à l'occasion de la négociation en vue du renouvellement de la convention, l'Employeur accorde un permis d'absence à un (1) employé pour un maximum de douze (12) jours sans perte de rémunération. Le Syndicat en fait la demande au moins quatorze (14) jours à l'avance.
- L'Employeur accorde un permis d'absence, sans perte de rémunération, à un (1) employé mandaté par le Syndicat pour assister aux séances de négociation, conciliation, médiation ou d'arbitrage de différends.

ARTICLE 7

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 7.01 Pour toute question touchant la santé ou la sécurité au travail, les représentants aux ventes devront en référer au comité de santé et sécurité déjà en place à CFER.

ARTICLE 8

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 8.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de comité de relations de travail.
- 8.02 Le comité est composé d'un représentant des ventes nommé par le Syndicat et d'un représentant du Syndicat de CFER et d'un maximum de deux (2) représentants de la direction nommés par l'Employeur. Le comité se réunit à la demande de l'un ou l'autre des parties dans les sept (7) jours ouvrables d'une telle demande.
- En tout temps, lors de ces rencontres, les parties peuvent s'adjoindre un conseiller.
- 8.03 La mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part, et ses employés et le Syndicat d'autre part.
- 8.04 À chaque réunion du comité est rédigé un procès-verbal signé par les parties avant la levée de l'assemblée.
- 8.05 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au comité et à formuler des recommandations à l'autorité compétente.
- 8.06 Le mandat de ce comité est déterminé conjointement et ses recommandations, pour pouvoir lier les parties, doivent avoir fait l'objet d'une entente écrite entre elles.

ARTICLE 9

MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Lorsqu'un acte posé par un représentant aux ventes entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend, selon les modalités ci-après formulées l'une des quatre (4) mesures qui suivent:
- l'avertissement verbal;
 - l'avertissement écrit;
 - la suspension;
 - le congédiement.

- 9.02 a) Avant d'imposer une suspension, l'Employeur donne à l'employé un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation, la ou les fautes reprochées ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel avis est simultanément transmise au Syndicat.
- b) À moins d'entente différente entre les parties, ou pour cause d'absence prévue à la convention, cette rencontre doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits sauf dans le cas d'infraction criminelle.
- 9.03 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier personnel d'un employé et ne peut être invoquée contre lui après douze (12) mois de sa date s'il s'agit d'une suspension ou six (6) mois de sa date s'il s'agit d'un avertissement écrit.
- 9.04 Dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.05 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné dans les **vingt huit (28) jours de la** connaissance de la faute reprochée dans les cas d'avertissement écrit et de congédiement et dans les **vingt huit (28) jours de la** rencontre prévue à l'article 9.02 dans le cas de suspension, ledit écrit mentionnant la mesure disciplinaire, les motifs et les faits la justifiant. Copie d'un tel avis est transmise au Syndicat ou remise à un membre de l'exécutif du Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.
- 9.06 Seuls les avis disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été informés par écrit, conformément au présent article, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé.
- 9.07 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.08 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé. Pendant cette absence, l'employé et l'Employeur maintiennent leurs contributions aux différents régimes (retraite, assurances, etc.) prévus dans la présente convention.

- 9.09 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'employé et l'Employeur maintiennent leurs contributions aux différents régimes (retraite, assurances, etc.) prévus par la présente convention jusqu'à ce qu'une entente intervienne entre les parties ou qu'une décision arbitrale soit rendue.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 10.01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler tous les griefs, dans les plus brefs délais.
- 10.02 Lorsque naît un grief concernant l'application, la violation ou l'interprétation de la présente convention, l'employé, le groupe d'employés ou le Syndicat qui désire loger un grief doit, dans les **vingt huit (28) jours** de l'événement ou de la connaissance qu'il en a eue, accompagné d'un membre du comité des relations de travail, le soumettre par écrit à son supérieur immédiat s'il y a lieu. Le grief doit comporter le motif et la relation des faits et indiquer le règlement demandé.
- 10.03 Le supérieur immédiat selon le cas communique sa réponse, par écrit, à l'employé concerné et au Syndicat dans les sept (7) jours de la soumission du grief.
- 10.04
- a) Lorsque naît un grief collectif, c'est-à-dire un grief visant l'ensemble des employés de l'Employeur ou un groupe d'employés, le grief est soumis par le Syndicat au directeur du personnel dans les délais prévus au paragraphe 10.02.
 - b) Lorsque naît un grief relatif à l'interprétation ou l'application de la convention, entre l'Employeur et le Syndicat, le grief est soumis, par écrit, au directeur du personnel de l'Employeur ou au président du Syndicat, selon le cas, dans **les vingt huit (28) jours** de l'événement donnant naissance au grief.
 - c) La partie qui reçoit le grief communique sa réponse par écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours de la réception du grief.
- 10.05 Dans le cas où l'employé qui désire formuler un grief est affecté hors de son territoire d'affectation régulier, le délai pour formuler tel grief commence à courir à compter de son retour.

- 10.06 Si la réponse de l'Employeur, ou du Syndicat, selon le cas, n'est pas satisfaisante ou n'est pas donnée dans les délais prévus, le comité de relations de travail se réunit dans les quinze (15) jours de la transmission de la réponse ou de l'expiration du délai pour la donner.
- 10.07 Un employé concerné par le grief discuté lors d'une rencontre prévue au paragraphe précédent peut assister à cette rencontre.
- 10.08 Un résumé de la séance du comité de relations de travail est rédigé immédiatement et signé par les représentants des parties à la levée de la séance.
- 10.09 Les membres du comité de relations de travail peuvent convenir des rencontres ultérieures s'ils le jugent à propos.
- 10.10 En cas de refus, signifié par écrit, de l'Employeur ou du Syndicat de se présenter au comité de relations de travail ou à défaut d'une réponse ou si aucune entente n'intervient lors de la dernière séance du comité de relations de travail convoqué pour étudier un grief, le Syndicat ou l'Employeur peut, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière rencontre du comité de relations de travail, ou dans les trente (30) jours de sa convocation si elle n'a pas eu lieu, référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis écrit à cet effet à l'autre partie.
- 10.11 Dans les quinze (15) jours suivant cet avis, les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre unique. À défaut d'entente, l'une des parties pourra demander au ministre de procéder à sa nomination.
- 10.12 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 10.13 L'arbitre saisi d'un grief contestant une mesure disciplinaire peut:
- a) rétablir l'employé concerné dans tous ses droits, avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances.

- 10.14 Toute décision arbitrale, tout grief accueilli par l'Employeur comportant un remboursement monétaire doit inclure le taux d'intérêt légal courant à compter de la date de l'événement ayant donné lieu au grief.
- 10.15 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes appropriées de la procédure des griefs.
- 10.16 Chacune des parties accepte de défrayer à part égale les frais et honoraires de l'arbitre.
- 10.17 Une erreur technique dans la formulation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de celui-ci et peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré.
- 10.18 Les délais prévus au présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés par un commun accord constaté par un écrit signé des deux parties.
- 10.19 L'Employeur et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité aux griefs de congédiement, suspension, avis disciplinaire.
- 10.20 Rien dans le présent article n'a pour effet d'empêcher un employé de discuter de quelque problème avec son supérieur immédiat et il en est de même du Syndicat avec l'Employeur.

ARTICLE 11

ASSURANCE COLLECTIVE

- 11.01 L'Employeur s'engage à maintenir, pour toute la durée de la présente convention collective, un régime d'assurance collective comparable à celui en vigueur au moment de la signature.
- 11.02 La contribution de l'Employeur et de l'employé pour les primes du régime d'assurances collectives est de cinquante pour cent (50%) chacun. Toute augmentation ou diminution dans les primes sont partagées dans les mêmes proportions.
- 11.03 Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent de confier à un comité paritaire central regroupant entre autres les syndicats SCFP de Groupe TVA inc. le processus de renouvellement du régime d'assurance collective.

- 11.04** Les parties conviennent qu'une présentation sera faite aux employés pour adhérer au programme d'assurance collective Flex média. Si les employés décident d'y adhérer, une lettre d'entente sera produite pour modifier les présentes dispositions en conséquence.

ARTICLE 12 CONGÉS DE MALADIE

- 12.01** Un représentant aux ventes locales qui doit s'absenter pour des raisons de maladie personnelles le rendant incapable de remplir les fonctions régulières de son emploi, recevra, durant les six (6) premiers mois de son absence, un montant de neuf cents (900,00\$) dollars par semaine ainsi que l'excédent des commissions résultant des ventes conclues avant son départ de même que sur des ventes conclues en son nom durant les deux premières semaines de son absence. En aucun moment, le montant qui lui sera versé sera moindre que neuf cents (900,00\$) dollars par semaine.

Si l'absence doit se prolonger au-delà de six (6) mois, les dispositions du régime d'assurances collectives trouveront application.

12.02 Congé de maternité

Toute employée qui compte six (6) mois de service continu a droit à un congé de maternité d'une durée de dix sept (17) semaines qui, sous réserve des dispositions de la clause 12.06 a), doivent être consécutives.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité d'un maximum de dix (10) semaines, après l'accouchement.

- 12.03** La répartition du congé de maternité entre la onzième (11^e) semaine précédant l'accouchement et la dix-septième (17^e) semaine après le jour de l'accouchement, appartient à l'employée.

- 12.04** L'employée donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines précédant le début du congé. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

- 12.05 Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.
- 12.06
- a) L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant, et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus d'hospitalisation.
 - b) Si la naissance a lieu plus de cinq (5) jours après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 12.07 L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé de maternité est réputée avoir quitté volontairement son emploi sous réserve d'avoir obtenu une extension de son congé ou d'avoir présenté un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre le travail.
- 12.08 **Congé parental**
- Sur préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, tout employé a droit à un congé parental sans rémunération d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines à être pris dans les douze (12) mois suivant l'accouchement.
- 12.09 L'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé parental, est réputée avoir quitté volontairement son emploi sous réserve de présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre le travail.
- 12.10 Au retour du congé de maternité ou du congé parental, l'employé reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé bénéficie du droit de déplacement dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

12.11 Durant son congé de maternité et parental, l'employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit et qu'il verse ses cotisations régulières, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-invalidité à long terme;
- assurance-santé;
- régime supplémentaire de rentes de retraite.

12.12

Rémunération durant le congé de maternité

L'employée permanente qui compte un (1) an de service ininterrompu et qui présente le certificat mentionné à la clause 12.04, de même qu'une preuve attestant qu'elle est admissible aux prestations d'assurance emploi pour maternité et qu'elle en fait la demande, reçoit pour la durée de son congé de maternité la rémunération suivante :

L'avance sur commissions de base non remboursable ainsi que l'excédent des commissions résultant des ventes conclues avant son départ de même que sur des ventes conclues en son nom durant les deux (2) premières semaines de son absence. En aucun moment, le montant qui lui sera versé sera moindre que le montant de son avance sur commissions.

ARTICLE 13

CONGÉS SPÉCIAUX

13.01 Dans le cas de décès de son conjoint, de ses enfants ou de l'enfant de son conjoint, un employé peut s'absenter pour une durée de sept (7) jours de congé à compter du décès sans perte de rémunération.

13.02 Dans le cas de décès de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa soeur, un employé peut s'absenter pour une durée de cinq (5) jours de congé à compter du décès, sans perte de rémunération.

13.03 Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur de son conjoint, un employé peut s'absenter pour une durée de trois (3) jours de congé, sans perte de rémunération.

- 13.04 Dans le cas du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint, un employé peut s'absenter de son travail sans perte de rémunération, le jour des funérailles, s'il y assiste.
- 13.05 a) Un employé peut s'absenter pour une durée de trois (3) jours de congé sans perte de rémunération à l'occasion de son mariage ou de son divorce à condition d'en faire la demande quinze (15) jours à l'avance.
- b) Dans le cas du baptême de son enfant, un employé peut s'absenter de son travail le jour du baptême.
- 13.06 Dans le cas du mariage de son père, de sa mère, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de son conjoint, un employé peut s'absenter de son travail, si le jour de la cérémonie est un jour de travail.
- 13.07 **Congé pour juré ou témoin**
- L'Employeur verse à l'employé régulier assigné comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est ni défendeur, ni demandeur l'avance de commissions de base non remboursable ainsi que les commissions résultant des ventes conclues en son absence aux clients qui lui étaient assignés avant son absence. En aucun moment, le montant qui lui sera versé sera moindre que le montant de son avance sur commissions.

ARTICLE 14

VACANCES ANNUELLES

- 14.01 L'attribution des vacances annuelles aux employés s'établit chaque année suivant la durée de leur ancienneté de service au 30 avril. Cette liste d'ancienneté est affichée au plus tard le 1^{er} avril de chaque année.
- 14.02 Tout jour de congé férié coïncidant avec les vacances annuelles d'un employé est ajouté à sa période de vacances.
- 14.03 L'employé ayant moins de douze (12) mois de service au 30 avril de l'année en cours, a droit à une journée de congé par mois de service complet jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours

- 14.04 Tout employé qui a un (1) an de service au 30 avril de l'année en cours mais moins de deux (2) ans, a droit à dix (10) jours de vacances.
- 14.05 Tout employé qui a deux (2) ans de service au 30 avril de l'année en cours mais moins de cinq (5) ans, a droit à quinze (15) jours de vacances.
- 14.06 Tout employé qui a cinq (5) ans de service au 30 avril de l'année en cours mais moins de dix (10) ans, a droit à vingt (20) jours de vacances.
- 14.07 Tout employé qui a dix (10) ans de service ou plus au 30 avril de l'année en cours, a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances.
- 14.08 Compte tenu des besoins des opérations, l'Employeur s'engage à déterminer avec le représentant la période de prise de vacances en tenant compte, autant que possible, des préférences de chacun des représentants.
- 14.09 **Indemnité de vacances**
- a) Les représentants recevront annuellement une indemnité de vacances de six pour cent (6%) du total de ses commissions excluant les bonis.
 - b) Les représentants reçoivent leur indemnité de vacances au plus tard le 31 janvier suivant la fin de l'année de ventes.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS ET RÉMUNÉRÉS

- 15.01 Les jours identifiés ci-après ainsi que tout autre jour qu'une loi ou décret déclaré fête légale au même titre que la majorité des jours mentionnés ci-après, seront considérés comme jours fériés :

- Le Jour de l'An (2)
- Le Lundi de Pâques;
- La fête de la Reine (Dollard);
- La fête Nationale ;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- Le jour de l'Action de Grâce;
- Noël (2);
- Un (1) jour entre Noël et le Jour de l'An, à une date fixée entre les parties.

Une douzième (12^e) journée au choix de l'employé, après entente avec l'Employeur, est accordée par ce dernier.

- 15.02 Dans le cas où un jour férié et payé coïnciderait avec le jour de congé hebdomadaire d'un employé, l'Employeur changera la date du congé hebdomadaire de cet employé de façon à ce que ce dernier bénéficie et du jour de congé férié et de son jour de congé hebdomadaire.

ARTICLE 16 RÉMUNÉRATION

16.01 a) Mode de rémunération

À moins d'une entente à ce sujet entre les parties, le représentant qui a été à l'emploi de l'Employeur à titre d'employé régulier pour au moins une (1) année de ventes complète ou au prorata d'une année est rémunéré uniquement sur une base de commissions résultant des ventes pour lesquelles il a agi en tant qu'intermédiaire direct tel que décrit à l'article 10.07.

- 16.02 b) Le syndicat reçoit copie de tout document relié à la rémunération des représentants aux ventes.

16.03 Plan de rémunération

- a) Le taux de base (Tb) utilisé pour le calcul des commissions est un taux individuel par représentant. L'employeur s'efforce de déposer en début de chaque année et au plus tard le 31 janvier de l'année en cours, le taux de base de chaque représentant établi de la façon suivante :

- b)
$$\text{=Potentiel de commissions individuel pour l'année fiscale.} \\ \div \text{Total du volume de base annuel des produits.}$$

Le taux de base est utilisé dans le calcul des commissions sur toutes les ventes conclues directement par le représentant. Lorsqu'en cours d'année, l'Employeur retire à un représentant l'autorisation de représentation, le volume de base et le taux de base sont alors ajustés selon les ventes estimées pour les mois à compléter dans l'année fiscale.

- c) Lorsque le représentant dépasse les objectifs de ventes de un (1) ou plusieurs produits il continue de recevoir son taux de base sauf s'il n'atteint pas les objectifs de ventes d'un (1) ou plusieurs produits. Dans ces circonstances, le taux de base du représentant sera diminué de 15% pour tout dollar de dépassement s'il n'atteint pas un minimum de 80% de l'objectif de ventes d'un (1) produit. Cette diminution sera de 25% s'il n'atteint pas un minimum de 80% des objectifs de ventes pour deux (2) produits et elle sera de 50% s'il n'atteint pas 80% des objectifs de ventes pour trois (3) produits.

16.03 Commission

- a) La commission se calcule à la fin de chaque mois fiscal.
- b) À tous les deux jeudis une avance de base sur commissions est versée au représentant activement à l'emploi, par dépôt bancaire. L'Employeur remet à chaque représentant un avis de dépôt. Le montant de cette avance n'est pas moindre que mille (1000,00\$) par semaine.
- c) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin d'un mois fiscal de ventes, l'Employeur établit les commissions dues à chacun des représentants:
- sur le volume de ventes qu'il a réalisé au cours du mois terminé,
 - majoré des créances recouvrées,
 - majoré ou diminué des débits ou crédits applicables,
 - déduction faite d'un montant équivalant aux commissions versées sur les ventes dont le paiement est dû depuis quatre-vingt-dix (90) jours et plus selon l'âge des comptes à recevoir publiés à chaque mois,
 - déduction faite des avances versées.

L'Employeur verse au représentant les sommes d'argent qui lui sont dues après avoir déduit les avances sur commissions qui lui ont été versées au cours du mois terminé.

Si le total des avances qu'aurait reçues un représentant est supérieur au total des commissions qui lui sont effectivement dues sur son volume de ventes, l'excédent devient immédiatement dû et exigible et l'Employeur se rembourse mensuellement à même l'excédent de commissions sur l'avance de base jusqu'à l'acquittement complet de la dette.

d) Sauf si autrement prévu entre un représentant et l'Employeur, lors d'une cessation d'emploi autre qu'un congédiement pour juste cause, le représentant reçoit cent pour cent (100%) de la totalité des commissions résultant des ventes conclues et diffusées au moment du départ et payé selon les normes de l'employeur.

e) Lors du décès de l'employé, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances à laquelle il a droit ainsi que les commissions qui lui sont dues conformément aux dispositions de l'article 16.04 d).

f) Objectif de ventes :

Le volume de base prévu à l'article 16.02 a) peut-être majoré du taux d'augmentation décrété chaque année par l'employeur pour l'année fiscale en cours le tout sujet au maximum d'augmentation prévu à l'annexe 1 des présentes.

g) CAP salarial :

Le Cap salariale est ajusté pour chacune des années du taux de l'IPC Canada (des douze (12) dernier mois) avec un minimum de 1.5% et un maximum de 3%.

16.04 Augmentation salariale (Potentiel de commissions)

Le potentiel de commission est ajustée de 2% pour l'année 2011 et pour chacune des années 2012 et 2013 du taux de l'IPC Canada (des douze (12) dernier, mois) avec un minimum de 1.5% et un maximum de 3%.

L'augmentation salariale annuelle est basée sur le potentiel de commission total de l'année précédente excluant l'indemnité de vacances.

16.05 Rétroactivité

L'Employeur paie à ses salariés à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective, la rétroactivité salariale due, sur le salaire versé depuis le 1^{er} septembre 2011, en fonction des augmentations salariales prévues à l'article 16.05. Cette rétroactivité sera versée dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

16.06 Retrait du droit de représentation

- a) Sur préavis de 30 jours ouvrables, l'Employeur peut retirer à ses équipes de vente le droit de représentation des entreprises visées au point 4 de la lettre d'entente no.1 autres que celles définies sous R-1.
- b) À la date du retrait et pour les mois postérieurs à cette date, le volume de base du représentant ainsi que le taux de base sont ajustés en fonction des historiques de ventes qui ne pourront être réalisés suite au retrait du droit de représentation.

ARTICLE 17 PERFECTIONNEMENT ET FORMATION

17.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement et la formation des employés réguliers et elles s'engagent à collaborer à cette fin selon les normes et les règles établies par la politique corporative de gestion et ses procédures administratives.

Au besoin, un représentant des ventes sera délégué afin de participer au comité paritaire de formation de la station.

17.02 Tout employé qui désire suivre un cours de perfectionnement doit en faire la demande de la manière prévue à la procédure administrative relative au remboursement des frais de perfectionnement.

Si la demande est acceptée, le (les) cours sera ou (seront) remboursé(es) selon les modalités prévues à ladite procédure administrative.

ARTICLE 18

ANCIENNETÉ

18.01 Le droit d'ancienneté est reconnu à l'employé qui a complété sa période de probation à compter du premier (1er) jour de sa dernière date d'embauchage sur un poste régulier. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire;
- b) Renvoi pour juste cause;
- c) Mise à la retraite, sauf si l'Employeur lui accorde une prolongation;
- d) Absences non motivées de trois (3) jours consécutifs ou plus.

18.02 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement de travail;
- b) Dans le cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail.

18.03 L'Employeur fournit, dans une limite de soixante (60) jours après la signature de la convention une liste indiquant l'ancienneté de chaque employé. Cette liste est mise à jour une (1) fois par année, et copie de cette liste doit être remise au président du Syndicat.

18.04 Mise à pied

Lorsque l'Employeur doit réduire le nombre d'employés, il peut avant d'effectuer une mise à pied, offrir une entente de préretraite ou une entente de départ volontaire à un ou à des employés.

Advenant qu'il n'y ait pas d'entente, les employés seront mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

- 18.05 Les employés qui sont mis à pied en vertu de l'article 18.04 sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de la procédure de mise à pied pourvu que ce rappel survienne en dedans de douze (12) mois de la mise à pied. Ces rappels s'effectuent au moyen de lettres expédiées par poste recommandée à la dernière adresse connue de l'employé par l'employeur. Dans le cas de tout employé qui ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours de la réception d'un tel avis le poste en question est considéré vacant et comblé suivant les dispositions de l'article 18.07.

Avant l'embauche d'un employé temporaire en vertu de l'article 2.09, l'Employeur procède au rappel d'un représentant des ventes mise à pied pourvu que ce rappel survienne en dedans de douze (12) mois de la mise à pied.

Dans un tel cas, l'employé ainsi inscrit ne peut, sauf pour un motif valable, refuser un rappel occasionnel.

18.06 **Définition de vacance d'emploi**

Aux fins de cet article, une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel, tel que mise à la retraite, démission, décès, congédiement ou soit d'une augmentation dans le nombre d'employés, sauf dans le cas d'employés mis à pied possédant un droit de rappel en vertu de la clause 18.04

- 18.07 Lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste ou de combler un poste vacant, il l'affiche pendant une période de sept (7) jours et en informe le Syndicat.

Dans le cadre du processus de recrutement l'Employeur pourra considérer les autres employés de l'interne ayant manifesté un intérêt et possédant les compétences requises.

18.08 **Mutation hors de l'unité de négociation**

Aucun employé n'est muté à l'extérieur de l'unité d'accréditation sans son consentement. Si un employé est muté à une fonction à l'extérieur de l'unité d'accréditation, il conserve le privilège de retourner à sa fonction antérieure dans l'unité d'accréditation pendant six (6) mois de la date de telle mutation. Dans un tel cas, l'ancienneté de l'employé est réputée ininterrompue.

ARTICLE 19

HARCÈLEMENT

19.01

Le harcèlement est un comportement inacceptable susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique ou à la dignité d'une personne. Le harcèlement est défini comme une conduite se manifestant entre autres par des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Il peut être basé sur la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion, la langue, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation familiale, la déficience physique ou mentale, l'orientation sexuelle, la grossesse, les convictions politiques et les conditions sociales.

19.02

L'Employeur favorise par des moyens raisonnables un milieu de travail exempt de harcèlement et protège tout employé victime de harcèlement par un mécanisme de recours approprié qui lui apporte protection et aide tout en lui assurant la confidentialité.

L'Employeur veillera donc, à ce que les employés victimes puissent porter plainte en toute confiance et obtenir des mesures rapides, sans crainte de représailles.

19.03

Toute personne victime de harcèlement peut porter plainte en s'adressant au Service des ressources humaines et se faire accompagner par un représentant du Syndicat de CFER.

- a) Le Service des ressources humaines fait enquête, conseille la personne harcelée et intervient dans les dix (10) jours ouvrables auprès du harceleur présumé.
- b) Si la personne harcelée est insatisfaite des mesures prises, elle peut en appeler au vice-président ressources humaines.

Le vice-président ressources humaines analyse le dossier, entend chacune des parties concernées et prend les mesures correctives appropriées dans les plus brefs délais.

ARTICLE 20

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

20.01

Toute annexe et toute lettre d'entente incluses dans la convention collective font partie intégrante de celle-ci. Elles sont les seules en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

ARTICLE 21

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

21.01

La présente convention collective entre en vigueur en date de la signature et se termine le 31 août 2014.

21.02

Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 12^e jour du mois d'octobre 2012.

CFER-TV, division de Groupe TVA inc.

Syndicat canadien de la fonction
Publique, section locale 4646

The image shows five handwritten signatures in blue ink, each placed on a horizontal line. The first two lines have two signatures each, while the last line has one signature. The signatures are stylized and cursive.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Conclue entre

CFER, DIVISION DE GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIENS DE LA FONCTION

PUBLIQUE- SECTION LOCALE 4646

(REPRÉSENTANTS DES VENTES)

OBJET : PLAN DE REPRÉSENTATION

CONSIDÉRANT la présente négociation sur le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'évolution du marché de la publicité sur les médias électroniques;

CONSIDÉRANT l'évolution du marché de la publicité dans les filiales de Groupe TVA inc. (TVA Publications);

CONSIDÉRANT la possibilité de ventes de publicité pour les représentants en publicité sur les différentes plateformes des médias électroniques et les filiales de Groupe TVA inc. ainsi que de Quebecor Media.

CONSIDÉRANT que l'employeur (Groupe TVA inc.) a en totalité la responsabilité de représentation des clients des marchés des médias électroniques et des marchés des filiales de Groupe TVA inc.

- 1. Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention collective, les représentants en publicité auront des objectifs de ventes annuelles, pour les marchés des médias électroniques et pour les marchés des filiales de Groupe TVA inc. ainsi que pour Quebecor Média.**

2. Le « Plan de rémunération » est distribué au plus tard le 31 janvier de chaque année à chacun des représentants en publicité, et ce, tel que prévu à l'article 16 de la convention collective.

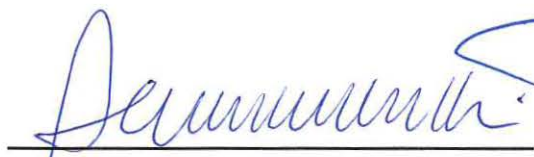
À la mi-année le représentant et son supérieur immédiat se rencontre dans le but d'évaluer si les objectifs de ventes du représentant sont réalistes en regard du potentiel de ventes évalué dans la région et du potentiel de ventes évalué pour ses clients. Le représentant fait alors la démonstration des efforts effectués depuis le début de l'année et ce pour chaque plateforme. Si nécessaire, il est par la suite possible d'ajuster les objectifs de ventes du représentant selon les plateformes, tout en respectant son budget annuel établi en début d'année. Le tout doit être fait au plus tard le 31 juillet.

3. Dans le « Plan de rémunération » prévu à la convention collective, le volume de base d'un représentant est établi par produit en fonction des objectifs établis annuellement.
4. Groupe TVA attribuera à ses équipes de ventes la responsabilité de représentation de produits dont Groupe TVA a en partie ou en totalité la responsabilité de représentation. Ces produits se retrouvent dans les entreprises de diffusion et de publication suivante :

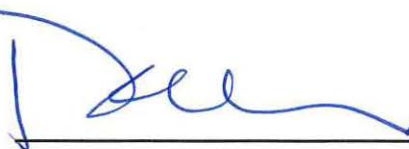
<u>TYPE DE REPRÉSENTATION</u>	<u>ENTREPRISES VISÉES</u>
<u>R-1</u> <u>Représentation complète</u>	<u>Stations propriétés du réseau TVA</u> <u>Canaux spécialisés de TVA</u> <u>VSD</u>
<u>R-2</u> <u>Représentation partielle</u>	<u>Stations affiliées au réseau TVA</u> <u>Sites Internet de TVA</u> TVA Publications Sites de Canoë Hebdomadaires régionaux Distribution

L'employeur se réserve le droit de retirer ou amender la présente lettre d'entente sur préavis de quatre-vingt-dix (90) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées aux fins des présentes, ont signé à *deux*, ce *12* jour du mois d'octobre 2012.



CFER, division de Groupe TVA inc.



Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 4646

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

CONCLUE ENTRE

CFER, DIVISION DE GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE - SECTION LOCALE 4646
(REPRÉSENTANTS DES VENTES)

OBJET: VACANCES

Les parties conviennent que nonobstant les dispositions de l'article 14, les représentants actuels qui ont déjà vingt-cinq (25) de vacances continueront d'en bénéficier.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment autorisés des parties ont signé à *Québec*, ce *12^e* jour du mois d'octobre 2012.



CFER, division de Groupe TVA inc.

Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 4646

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Conclue entre

CJPM, DIVISION DE GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIENS DE LA FONCTION

PUBLIQUE- SECTION LOCALE 4646

(REPRÉSENTANTS DES VENTES)

OBJET : COMPTE MAISON

Considérant l'article 3.01 de la présente convention collective.

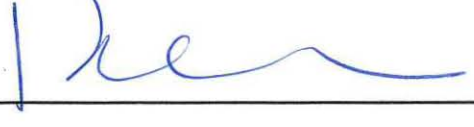
Les parties conviennent :

- **Le directeur des ventes peut de façon transitoire et temporaire, pour des raisons administratives et d'affaires, avoir certains comptes dits «compte maison». De plus, un compte de nature exceptionnelle, ou une propriété de QMI doit être considéré comme un compte maison.**
- **Les nouveaux clients développés par le Directeur des ventes seront réassignés aux représentants des ventes de l'unité.**

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées aux fins des présentes, ont signé à *Québec*, ce *12* jour du mois d'*octobre* 2012.



CJPM, division de Groupe TVA inc.



**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 4646**

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Conclue entre

CFER, DIVISION DE GROUPE TVA INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIENS DE LA FONCTION

PUBLIQUE- SECTION LOCALE 4646

(REPRÉSENTANTS DES VENTES)

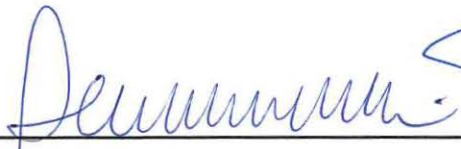
OBJET : MÉCANISME D'AJUSTEMENT DE POTENTIEL DE COMMISSIONS

CONSIDÉRANT que les parties veulent reconnaître la contribution d'un représentant dans le cas de dépassement majeurs de ses objectifs de ventes annuelles.

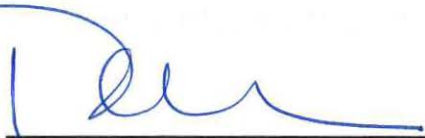
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1.- Un dépassement majeur est un dépassement de volume de ventes de 20% ou plus de l'objectif de ventes annuelles attribué à un représentant.**
- 2.- Une fois le dépassement atteint, l'ajustement de salaire pour le représentant se fera pour la prochaine année.**
- 3.- Si le représentant n'a pas atteint le cap salarial, l'Employeur augmente son potentiel de commission d'un minimum de 5%. Cette augmentation ne peut amener le potentiel de commission du représentant plus haut que le cap salarial.**

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment autorisés des parties ont signé
à *Quebec*, ce *12^e* jour du mois d'octobre 2012.



CFER, division de Groupe TVA inc.



Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 4646

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

Conclue entre

GROUPE TVA inc.

(Division CFER)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION

PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4646 (RIMOUSKI)

(Représentants des ventes)

OBJET : Ventes publicitaires des journaux de Quebecor Media et Groupe TVA inc. (CFER-TV)

CONSIDÉRANT la possibilité de vente de publicité pour les représentants en publicité sur les différentes plateformes des médias électroniques et les filiales de Groupe TVA inc., Quebecor Media et Sun Media;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maximiser la force de vente dans la région de l'Est de Québec et de la Côte Nord;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

- A) La vente de publicité pour le compte de Groupe TVA inc. (Division CFER-TV) peut être effectuée par des représentants des journaux suivants :**

-PLEIN JOUR DE BAIE COMEAU

-LE NORD-EST

-LE PORT-CARTOIS

-PROGRES-ÉCHO

-LE RIMOUSKOIS

-COURRIER DU FLEUVE

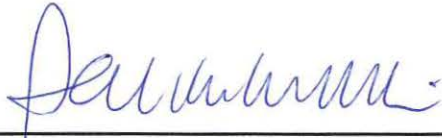
-L'INFORMATION MONT-JOLI

-LA VOIX DE LA MATANIE

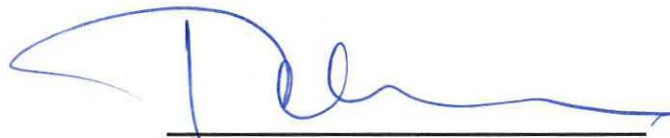
-L'AVANT POSTE

- B) Conformément à la lettre d'entente NO.1 de la présente convention collective, la vente de publicité pour le compte des journaux prévus au paragraphe A peut être effectuée par des représentants des ventes de Groupe TVA inc. (division de CFER-TV).
- C) En conformité avec la lettre d'entente no 1 paragraphe 2, certains clients pourraient être transférés aux représentants aux ventes des journaux prévus au paragraphe A de la présente lettre d'entente et vice-versa, dans le but de maximiser le portefeuille global des représentants.
- D) Les diverses modalités de rémunération prévues à la convention collective ainsi que la lettre d'entente NO.1 continuent de trouver application.
- E) S'il s'avérait que la présente lettre d'entente amène des difficultés d'application, les parties conviennent de se rencontrer et de trouver des solutions à ces problèmes.
- F) La présente lettre d'entente est renouvelée automatiquement au 1^{er} janvier de chaque année à moins qu'une des parties désire y mettre un terme, auquel cas elle devra en aviser l'autre partie par un avis écrit au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant le renouvellement, soit le 30 septembre.

EN FOI DE QUOI, les représentants, dûment autorisés, des parties ont signé à Québec, ce 12 du mois d'octobre 2012.



Groupe TVA inc. (division CFER)



Syndicat canadien de la fonction
Publique, section locale 4646

ANNEXE 1

AUGMENTATION ANNUELLE DU VOLUME DE VENTE (EXCLUANT TOUT NOUVEAU PRODUIT, COMPTES EXCEPTIONNELS ET TRANSFERT DE COMPTE

<u>Volume annuel de vente</u>	<u>Pourcentage maximum d'augmentation</u>
1 000 000 \$ et plus	10%
900 000 \$ - 1 000 000 \$	15%
700 000 \$ - 900 000 \$	20%
500 000 \$ - 700 000 \$	35%
400 000 \$ - 500 000 \$	50%
Moins de 400 000 \$	100%

PROFIL DE REMUNÉRATION SUGGÉRÉ

- 85% des ventes de l'an passé devront correspondre à 85% du nouveau profil

EXEMPLE

Ventes de l'an 1: 600 000\$ pour un profil de 60 000\$ (taux équivalent à 10%)

Calcul de base du nouveau profil pour l'an 2

- augmentation de 18% = 708 000\$ (nouvel objectif)
 - Objectif: 708 000\$
 - Profil : 61 200\$ (incluant IPC 2%)
 - Taux : 8.64%

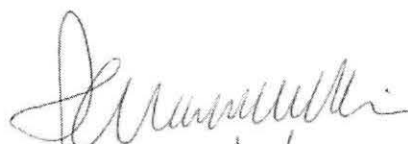
- Vente de l'an passé : $600,000\$ \times 85\% = 510,000\$$
- Nouveau profil l'an 2 : $61,200\$ \times 85\% = 52,020\$$

- Plateau 1 : Objectif $\$510\,000 = 52\,020\$$
- Plateau 2 : Objectif $\underline{\$188\,000} = 9\,180\$$ (donc taux à 4.88%)*
 - Objectif $\$708\,000 = 61\,200\$$ (revenus selon profil l'an 2)

Tout dépassement après l'atteinte de l'objectif fixé par l'employeur sera rémunéré au taux de 8.64% selon le calcul de base du profil.

*Calcul de la différence du revenu prévu en fonction de l'objectif total; celui-ci détermine le taux de base du 2^{ième} plateau.


15-10-2012


15/10/2012

15-10-2012

7

Ancien 630,000
 → 41,200
 @ 5% 9,71%
 @ 10% 9,27%

	objectif	profil	taux	réel
2011	600 000	60 000	10,00%	600 000
2012		objectif an 2	708 000	
		augmentation	18,00%	
		profil (+2%)	61 200	
		Taux	8,64%	

règle du 85%		85%
fini an 1	600 000	510 000
profil an2	61 200	52 020

Taux		objectif	profil	taux	ratio
Plateau 1	objectif	510 000	52 020	10,20%	72,03%
Plateau 2	objectif restant	198 000	9 180	4,64%	27,97%
		708 000	61 200		

	objectif	réel	PLATEAU 1	PLATEAU 2	restant	4,64%	total salaire	taux moyen
Janvier	59 000	59 000	72,03%	10,20%	16 500	765	5 100	8,64%
février	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
mars	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
avril	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
mai	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
juin	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
juillet	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
août	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
sept	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
oct.	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
nov.	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
déc.	59 000	59 000	42 500	4335	16 500	765	5 100	8,64%
TOTAL	708 000	708 000	510 000	52020	198 000	9 180	61 200	

Je fais 100,00% de mon salaire

l'objectif l'an 2.

15/10/2012

68,77% (590)
 65,63% (592)