
CONVENTION COLLECTIVE

EDSC, TRAVAIL
ESDC, LABOUR

ENTRE

AUG ³¹~~28~~ 2015

SFMC
FMCS



CJPM (UNE DIVISION DE GROUPE TVA INC.)

ci-après appelée "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4646 (SAGUENAY)

« REPRÉSENTANTS DES VENTES »

ci-après appelé "le Syndicat"

2015-2018

13310(04)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 4	RÈGLEMENTS	1
ARTICLE 5	AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT	2
ARTICLE 6	DÉROGATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE	2
ARTICLE 7	AUCUNE GRÈVE, CONTRE-GRÈVE OU RALENTISSEMENT DE TRAVAIL...2	2
ARTICLE 8	RÉUNIONS SYNDICALES DANS DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....2	2
ARTICLE 9	HARCÈLEMENT	3
ARTICLE 10	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 11	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 12	SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES	8
ARTICLE 13	AVIS DE L'EMPLOYEUR AU SYNDICAT.....	9
ARTICLE 14	AVIS DU SYNDICAT À L'EMPLOYEUR	9
ARTICLE 15	SÉCURITÉ D'EMPLOI	10
ARTICLE 16	PERMIS D'ABSENCE.....	10
ARTICLE 17	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	12
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	12
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES	13
ARTICLE 20	RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	14
ARTICLE 21	JOURS FÉRIÉS.....	16
ARTICLE 22	VACANCES ANNUELLES	16
ARTICLE 23	CONGÉS SOCIAUX.....	17
ARTICLE 24	CONGÉS MALADIE	19
ARTICLE 25	CONGÉ DE MATERNITÉ	19
ARTICLE 26	ASSURANCES COLLECTIVES.....	21
ARTICLE 27	RÉMUNÉRATION	22
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	24
LETTRE D'ENTENTE NO. 1		26
LETTRE D'ENTENTE NO. 2		28
ANNEXE 1		29
PROFIL DE RÉMUNÉRATION SUGGÉRÉ		30

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 C'est le but et l'intention des parties à la présente convention d'établir les conditions de travail, de respecter les dispositions de cette convention et d'établir une procédure pour le règlement prompt et efficace de tout grief.
- 1.02 Rien dans cette convention n'est interprété comme une renonciation aux droits ou obligations de l'Employeur, des employés ou du Syndicat selon la loi.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat Canadien de la Fonction Publique section locale 4646 comme seul et unique agent négociateur dûment autorisé à représenter, aux fins du Code Canadien du travail, tous les employés régis par le certificat d'accréditation émis le 3 septembre 2002 par le Conseil Canadien des relations industrielles.
- 2.02 Ledit certificat d'accréditation se lit ainsi :
- Tous les représentants et représentantes des ventes de CJPM (Saguenay), une division du Groupe TVA inc.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît la responsabilité qu'a l'Employeur d'administrer, de diriger et de gérer l'entreprise de façon efficace dans le respect des termes de la présente convention

ARTICLE 4

RÈGLEMENTS

- 4.01 L'Employeur s'engage à diffuser et à faire connaître à chacun des employés et au Syndicat l'existence et le contenu de tout règlement à caractère particulier à CJPM, division de Groupe TVA inc. ayant rapport avec l'ordre et la discipline dans la station. L'Employeur fera ainsi pour toute modification à un règlement existant ou pour tout nouveau règlement.

ARTICLE 5

AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

- 5.01 Un tableau est installé dans un endroit en vue pour l'affichage de tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat ou pour tout document d'affaires internes du Syndicat de CJPM, division du Groupe TVA inc. Ces avis du Syndicat sont signés par un représentant autorisé du Syndicat et une copie est remise à l'Employeur au moment de l'affichage.
- 5.02 Le Syndicat a aussi le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant. Il peut aussi faire circuler du matériel d'information avec l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 6

DÉROGATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

- 6.01 Pourvu qu'il y ait entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat, les parties peuvent convenir de déroger à toute disposition de la convention collective. Le manquement de l'une ou l'autre des parties à suivre les dispositions de la convention collective dans un ou des cas donnés suppose qu'il y ait entente mutuelle à cette occasion seulement et ceci n'enlève pas le droit aux parties d'exiger que les dispositions de la convention soient suivies dans un autre ou d'autres cas similaires à venir.

ARTICLE 7

AUCUNE GRÈVE, CONTRE-GRÈVE OU RALENTISSEMENT DE TRAVAIL

- 7.01 Il n'y a pas d'interruption ou de ralentissement de travail, d'arrêt de travail, grève, contre-grève ou toute autre obstruction à la marche régulière des opérations, ainsi qu'aux activités et services y compris.

ARTICLE 8

RÉUNIONS SYNDICALES DANS DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 8.01 Toute discussion et (ou) réunion d'affaires purement syndicales dans les locaux de l'Employeur sont permises avec l'autorisation écrite de l'Employeur ou pourvu qu'une disposition quelconque de la convention le permette.

ARTICLE 9

HARCÈLEMENT

9.01

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.

9.02

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.

9.03

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 CJPM.

- 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.
- c) 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 10

DÉFINITIONS

10.01

Employé

Désigne toute personne de l'un ou l'autre sexe occupant une fonction visée par le certificat d'accréditation, tel que défini à l'article 2.

10.02

Employé permanent

Désigne toute personne embauchée à une fonction visée par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période d'essai.

Modalités d'application – Un tel employé bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective.

10.03

Employé à l'essai

Désigne tout nouvel employé embauché comme employé permanent mais qui n'a pas encore complété sa période d'essai. La période d'essai d'un tel employé est de cent quatre-vingt (180) jours consécutifs qui suivent la date de son embauche, après quoi cet employé devient permanent.

Ladite période peut-être prolongée pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs 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.

10.04

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 :

- Sécurité d'emploi (art. 15);
- Formation (art. 17);
- Ancienneté (art. 18);
- Vacances annuelles (art. 22);
- Congés de maladie (art. 24);
- Assurances collectives (art. 26);
- Régime de retraite.

10.05

Année de vente

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.

10.06

Clientèle locale

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

10.07

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.

10.08

Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4646 (Saguenay) « Représentants des ventes ».

10.09

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 CJPM
- 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 effectuée 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.

10.10 **Médias**

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

ARTICLE 11 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

11.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, les parties forment un comité de relations de travail.

11.02 Le comité est composé d'un représentant des ventes nommé par le Syndicat et d'un représentant du Syndicat de CJPM et d'un maximum de deux (2) représentants de la direction nommés par l'Employeur. Le comité se réunit à la demande de l'une 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.

11.03 Ce comité s'efforce d'établir un dialogue entre les employés et l'Employeur. Ce comité étudie tout sujet intéressant l'une ou l'autre des parties, soumis à l'ordre du jour par lesdites parties, autre qu'un grief en cours.

11.04 Il est convenu que les membres du comité peuvent, de consentement mutuel, demander qu'une personne non membre du comité assiste à une réunion du comité en raison de son expertise et afin de répondre à un besoin particulier.

11.05 Les réunions du comité sont menées de façon aussi expéditive que possible.

ARTICLE 12

SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES

- 12.01 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.
- 12.02 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.
- 12.03 Est membre en règle du Syndicat, l'employé qui a acquitté à date ses droits d'entrée et ses cotisations.
- 12.04 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.
- 12.05 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.
- 12.06 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 avec les cotisations syndicales.
- 12.07 Le Syndicat peut modifier le pourcentage de la cotisation syndicale, sous réserve d'en informer l'Employeur par courrier recommandé au moins un (1) mois civil avant la date d'entrée en vigueur de la modification. Cette cotisation est un pourcentage uniforme pour tous les employés.

ARTICLE 13

AVIS DE L'EMPLOYEUR AU SYNDICAT

13.01

L'Employeur doit remettre au Syndicat (section locale 4646) à la fin de chaque semaine une copie de chacun des avis suivants :

- a) de ou des emploi(s) vacant(s) visé(s) par la présente convention;
- b) le nom, l'emploi, le statut d'emploi, la date d'embauche et le contrat de travail de tout nouvel employé;
- c) avis de démission, renvoi, mise à pied, transfert hors de l'unité, avis disciplinaire envoyés aux employés.
- d) Profil de ventes émis au 31 janvier;

13.02

Au premier avril de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend, pour chaque employé, les renseignements suivants :

- le nom;
- l'adresse;
- la date d'embauche;
- liste d'ancienneté.

13.03

Tous les avis que l'Employeur doit faire parvenir au Syndicat selon les dispositions de la convention collective le sont, soit par la poste, soit par poste recommandée, soit par un service de courrier ou soit mis dans une case à la disposition du Syndicat à l'intérieur de son édifice.

ARTICLE 14

AVIS DU SYNDICAT À L'EMPLOYEUR

14.01

Au moins un (1) mois suivant la signature de la présente convention collective, le Syndicat fournit à l'Employeur une liste complète des noms des membres de l'exécutif du Syndicat, du membre du comité de griefs, du représentant syndical au comité de relations de travail ainsi que le nom de tout conseiller syndical. Le Syndicat avise également l'Employeur de tout changement à la fin de chaque semaine.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 15.01 L'Employeur peut congédier un employé permanent, le tout, sujet aux dispositions des articles 19 et 20 des présentes.
- 15.02 Tout employé qui désire quitter les services de l'Employeur doit l'en informer par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 15.03 Dans le cas de mise à pied résultant d'une réduction de personnel, un préavis d'un (1) mois est donné à l'employé concerné.

ARTICLE 16

PERMIS D'ABSENCE

- 16.01 **Syndicales** – Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales aux conditions ci-dessous spécifiées :
- 16.02 À la condition d'en aviser l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance, des officiers ou délégués du Syndicat peuvent s'absenter sans perte de rémunération de leur travail pour assister à des congrès ou réunions reliés aux affaires syndicales, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum d'un employé à la fois.
- 16.03 L'Employeur libère pour le temps requis sans perte de rémunération, un (1) employé, pour la négociation, la conciliation, la médiation, l'arbitrage de différend et pour toute autre procédure reliée à la négociation.
- a) Moyennant un avis préalable d'au moins sept (7) jours, l'Employeur libère sans perte de rémunération un employé, pour la préparation des demandes, d'amendements à la convention en vue des négociations pour le renouvellement de la convention collective.
 - b) L'Employeur libère sans perte de rémunération, un représentant aux ventes et un représentant du Syndicat de CJPM, pour assister aux réunions du comité de relations de travail et aux réunions du comité de griefs pourvu qu'une demande lui soit présentée à cette fin sept (7) jours à l'avance.

- c) L'Employeur libère sans perte de rémunération moyennant un avis préalable d'au moins sept (7) jours, tout employé appelé comme témoin lors d'une séance d'arbitrage de griefs impliquant les parties aux présentes. Il libère également le membre du comité de griefs.
- d) L'Employeur libère sans perte de rémunération un (1) employé nommé par le Syndicat afin de lui permettre d'assister aux audiences de C.R.T.C. et /ou C.C.R.I. se rapportant à CJPM, division de Groupe TVA inc. Une telle demande doit être présentée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance.

16.04 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat ou son président est habilité à demander les libérations prévues ci-haut à l'Employeur.

16.05 L'Employeur peut, après entente, accorder un congé spécial sans solde à un employé afin de lui permettre d'accepter un poste dans le Syndicat. Ce congé spécial d'une durée minimum d'un (1) mois mais ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs doit être demandé trente (30) jours à l'avance.

16.06 L'Employeur peut, après entente, accorder des congés sans rémunération aux employés pourvu que de tels congés ne nuisent pas aux opérations de la station ou n'occasionnent pas des coûts salariaux additionnels à l'Employeur.

16.07 **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.

Lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste ou de combler un poste vacant, il l'affiche pendant une période de quatre (4) jours ouvrables 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.

16.08 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 17 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

17.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des employés permanents 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.

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.

17.03 L'employeur répond à une demande afin de suivre un cours de perfectionnement dans les trente (30) jours de son dépôt.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 **Définition et application** – L'ancienneté commence le premier jour de l'emploi et correspond à la durée de service continu.

18.02 L'ancienneté se perd de la façon suivante :

- a) par le départ volontaire de l'employé;
- b) par le congédiement pour cause, sauf si le congédiement est renversé par la procédure de règlement de griefs;
- c) par une mutation hors des cadres de l'unité d'accréditation pour une période de six (6) mois ou plus;
- d) par une absence excédant un congé sans rémunération autorisé en vertu de cette convention;
- e) en cas d'absence non autorisée;
- f) en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois, sauf pour

cause d'accident de travail reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

18.03

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.

18.04

Les employés qui sont mis à pied en vertu de l'article 18.03 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 16.08.

Avant l'embauche d'un employé temporaire en vertu de l'article 10.04, l'Employeur procède au rappel d'un représentant des ventes mis 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.

ARTICLE 19

MESURES DISCIPLINAIRES

19.01

Tout avertissement ainsi que tout avis de sanction ou de congédiement doit être donné par écrit à l'intéressé mentionnant les motifs et ce, dans les vingt huit (28) jours de la connaissance par le supérieur immédiat des faits donnant lieu à telle mesure sans quoi lesdits faits ou mesures qui en découlent ne peuvent être versés à son dossier ni être invoqués contre lui.

La version du représentant est mise au dossier, si soumise, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis.

19.02

L'employé peut, sur préavis raisonnable, consulter son dossier. Cette consultation peut se faire en présence d'un représentant de

l'Employeur et si tel est le désir de l'employé, en présence d'un représentant syndical.

- 19.03 Pour toute matière disciplinaire, l'employé peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un officier syndical de son choix lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur. Tout avis disciplinaire écrit se rapportant à la conduite ou au rendement au travail est retiré du dossier personnel d'un employé et ne peut être invoqué contre lui après douze (12) mois de son émission.

ARTICLE 20 RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 20.01 **Définition** – Le mot « grief » signifie toute mécontente à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention collective.

- 20.02 **Préambule** – Il est convenu, selon l'esprit et le but de la présente convention, de régler dans le plus bref délai possible et de bonne foi, tout grief pendant la durée de ladite convention collective.

Les parties reconnaissent qu'aux termes du Code canadien du travail, tout employé peut présenter ses griefs personnels à son employeur en tout temps. Tout grief ainsi présenté peut faire l'objet d'un examen et d'un redressement conformément aux dispositions énoncées ci-après.

- 20.03 **Grief collectif** – Dans le cas d'un grief collectif basé sur la même cause d'action et qui concerne plus d'un employé, les parties conviennent qu'un seul grief collectif peut être présenté en suivant la procédure décrite à cet article. Un tel grief collectif doit décrire les employés ou groupe d'employés qui se croient lésés et doit être signé par un des employés concernés ou le Syndicat.

- 20.04 **Grief entre les parties** – Tout grief surgissant entre les parties liées par cette convention à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention collective peut être soumis à la clause du règlement définitif conformément à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage contenue dans la présente convention collective.

- 20.05 **Grief – première étape** – Lorsqu'un grief survient, il est soumis par écrit et signé par l'employé qui se croit lésé ou le Syndicat, dans un délai de vingt huit (28) jours de la connaissance acquise

de l'événement qui a donné naissance au grief, sur la formule prescrite à cette fin. Le grief est soumis par l'employé qui se croit lésé ou par l'entremise du représentant syndical local.

Lorsqu'un grief est soumis de main à main, il peut être requis de la personne qui le reçoit qu'elle appose la date et ses initiales attestant de la réception.

20.06 **Comité de griefs** – L'Employeur et le Syndicat consentent à se rencontrer dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation écrite du grief en instance.

À cette réunion, le Syndicat est représenté par un comité de griefs formé d'un représentant des ventes et d'un représentant du syndicat de CJPM. Ce comité peut également être accompagné du plaignant et d'un représentant extérieur du Syndicat.

L'Employeur est représenté par des personnes nommées à cette fin. À cette réunion, les deux (2) parties tentent de régler, sans tarder et à leur satisfaction mutuelle, tout grief en instance.

20.07 **Arbitrage** – Si le grief n'est pas réglé à la réunion prévue à la clause 20.06 ou si la réunion n'a pas eu lieu dans les délais prévus, la partie requérante qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les soixante (60) jours suivant l'expiration des délais prévus à la clause 20.06, aviser l'autre partie et suggérer un ou des noms de personne qu'elle désire comme arbitre unique pour l'étude du ou des griefs. Le choix de l'arbitre doit être fait d'un commun accord entre les deux (2) parties.

La décision de l'arbitre unique est finale et lie les deux (2) parties à la présente convention et tout autre employé concerné. Dans sa décision, l'arbitre ne considère que le grief soumis et sa décision doit être conforme à la preuve soumise ainsi qu'aux termes et dispositions de la convention collective. L'arbitre n'a en aucun cas l'autorité d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de la présente convention.

L'arbitre unique est habilité à ordonner la réintégration de tout employé mis à pied, suspendu ou congédié et rétablir tout ou une partie des droits qu'il a pu perdre.

20.08 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministère du Travail pour sa nomination.

20.09 **Honoraires et frais d'arbitrage** – Les honoraires et les frais d'arbitrage unique sont répartis également entre l'Employeur et le Syndicat. De plus, la partie qui annule une audience d'arbitrage rembourse les frais encourus à jour à l'arbitre.

20.10 **Prescription** – Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir été préalablement soumis aux étapes de la procédure de règlement de griefs telle que décrite ci-haut. Si un grief n'est pas soumis ou poursuivi aux différentes étapes de la procédure de règlement de griefs dans les délais prévus, il est réputé, réglé ou abandonné et, par conséquent, prescrit sauf si les parties ont convenu mutuellement par écrit de prolonger les délais.

20.11 **Jours** – Aux fins de cet article, les jours sont des jours de calendrier.

ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS

21.01 Les jours énumérés ci-dessous sont considérés comme jours fériés. Ces jours fériés incluent ou remplacent les jours fériés énumérés dans le Code canadien du travail ou qui peuvent être décrétés au même titre dans l'avenir.

1. Le jour de l'An (2);
2. Le lundi de Pâques;
3. La fête de la Reine;
4. La fête Nationale;
5. La fête du Canada;
6. La fête du travail;
7. Le jour de l'Action de grâces;
8. Noël (2);
9. Associé à la période des fêtes (1).

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

21.02 Le paiement des jours fériés est inclus dans les montants versés à titre de commissions.

ARTICLE 22 VACANCES ANNUELLES

22.01 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.

- 22.02 Tout jour de congé férié coïncidant avec les vacances annuelles d'un employé est ajouté à sa période de vacances.
- 22.03 Tout employé qui a moins de douze (12) mois de service au 30 avril de l'année en cours, a droit à une (1) journée de congé par mois de service complet jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.
- 22.04 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.
- 22.05 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.
- 22.06 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.
- 22.07 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.
- 22.08 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.
- 22.09 Le paiement des journées de vacances est inclus dans les montants versés à titre de commissions.

ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX

23.01 Décès

- a) Tout employé, dans le cas du décès de son conjoint ou d'un enfant, peut s'absenter sept (7) jours de congé à compter du décès, sans perte de rémunération.

- b) Tout employé, dans les cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, peut s'absenter trois (3) jours ouvrables sans perte de rémunération à compter du décès ou des funérailles.
- c) Tout employé, dans le cas de décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de ses grands-parents, peut s'absenter un (1) jour ouvrable sans perte de rémunération, soit la journée des funérailles.
- d) Tout employé, dans l'éventualité d'une incinération à la suite d'un décès dont il est fait mention aux aliéna a) b) et c), peut déplacer un (1) jour de congé sans perte de rémunération au jour de l'incinération.
- e) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant, durant la période de vacances annuelles, les jours de congé prévus sont reportés.

23.02 **Naissance ou adoption**

Tout employé, peut s'absenter deux (2) jours ouvrables, sans perte de rémunération, pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

23.03 **Déménagement**

Tout employé, peut s'absenter sans perte de rémunération un (1) jour ouvrable pour cause de déménagement de son domicile principal, et ce, pour un maximum d'un (1) déménagement par année civile.

23.04 **Mariage**

Tout employé, à l'occasion de son mariage, peut s'absenter trois (3) jours ouvrables sans perte de rémunération.

23.05 **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.

23.06 L'employé a droit aux congés susdits pourvu qu'il les utilise aux fins pour lesquels ils sont prévus. L'Employeur ou un représentant de celui-ci peut vérifier l'authenticité des raisons qui ont motivé la prise du ou des congés. Un employé qui doit s'absenter à cette fin avise d'abord son supérieur immédiat.

23.07 **Conjoint :**

Aux fins du présent article désigne le conjoint légitime de l'employé ou la personne célibataire, divorcée ou veuve, avec qui l'employé célibataire, divorcé ou veuf réside en permanence depuis plus d'un (1) an et qu'il reconnaît publiquement comme son conjoint.

23.08 **Examens médicaux**

L'employée enceinte peut subir les examens médicaux en rapport avec sa grossesse sans perte de rémunération.

ARTICLE 24 CONGÉS MALADIE

24.01 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 son salaire régulier pour les dix (10) premiers jours de son absence maladie et adhérera au programme d'invalidité courte durée pour une durée maximale de vingt-quatre (24) semaines. Si l'absence doit se prolonger au-delà de la période d'invalidité de courte durée, les dispositions du Programme d'invalidité de longue durée s'appliqueront.

ARTICLE 25 CONGÉ DE MATERNITÉ

25.01 Toute employée qui compte six (6) mois de service continu a droit à un congé de maternité d'une durée de dix huit (18) semaines qui, sous réserve des dispositions de la clause 25.05 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.

25.02 La répartition du congé de maternité entre la seizième (16^e) semaine précédant l'accouchement et la dix-septième (17^e) semaine après le jour de l'accouchement, appartient à l'employée.

25.03 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.

25.04 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 devait quitter son emploi sans délai.

25.05 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.

25.06 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.

25.07 **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-sept (37) semaines à être pris dans les douze (12) mois suivant l'accouchement.

- 25.08 L'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé parental, est réputé avoir quitté volontairement son emploi sous réserve de présentation d'un certificat médical attestant qu'il ne peut reprendre le travail.
- 25.09 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.
- 25.10 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.

25.11 **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 25.03, de même qu'une preuve attestant qu'elle est admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale dont elle a 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 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 26 ASSURANCES COLLECTIVES

- 26.01 Les employés sont couverts par le régime d'assurance « Flex Média »
- 26.02 La variation annuelle (augmentation ou diminution) des coûts du programme d'assurance collective « Flex Média », s'il y a lieu, sera partagée à 50/50 entre les employés et l'employeur.

ARTICLE 27

RÉMUNÉRATION

27.01

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.

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

27.02

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.
- d) S'il y a atteinte des objectifs de toutes les plateformes, un incitatif multiplicateur sera appliqué sur chaque plateforme et sera établi à chaque début d'année par l'employeur avec le profil de ventes reçu avant le 31 janvier de l'année. Les critères d'attribution des multiplicateurs se feront selon les inventaires et les besoins de développement des plateformes.

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'auraient 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 ayant droit ou héritiers légaux les commissions qui lui sont dues conformément aux dispositions de l'article 27.04 d).

f) Objectif de ventes :

Le volume de base prévu à l'article 27.02 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 salarial est ajusté pour chacune des années du taux de l'IPC Canada des douze (12) derniers mois, avec un minimum de 1% et un maximum de 3%.

27.04

Augmentation salariale (Potentiel de commissions)

Le potentiel de commission est ajusté selon le taux de l'IPC Canada des douze (12) derniers mois, avec un minimum de 1% et un maximum de 3%.

L'augmentation salariale annuelle est basée sur le potentiel de commissions total de l'année précédente. L'augmentation salariale est octroyée au 31 janvier de chaque année avec le dépôt du profil des représentants.

27.05

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) 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 28

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01

La présente convention collective entre en vigueur en date de la signature pour se terminer le 30 avril 2018.

28.02

Advenant que l'une ou l'autre des parties désire amender la présente convention collective ou en négocier une nouvelle, elle

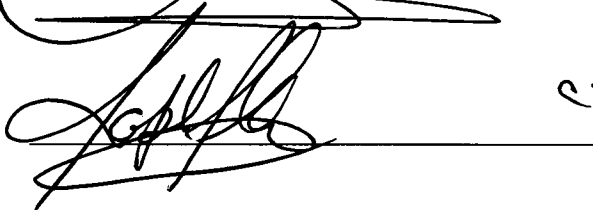
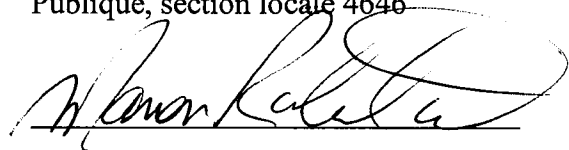
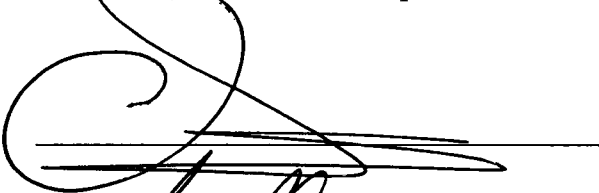
doit en donner avis à l'autre partie, par lettre recommandée, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration.

- 28.03 Si ni l'une ni l'autre des parties n'envoie un avis conformément à l'article 28.02, la présente convention collective se renouvelle automatiquement pour une durée d'un (1) an et ainsi d'année en année par la suite.
- 28.04 Durant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur et régissent les parties jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.
- 28.05 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective ainsi que toute lettre d'entente signée entre les parties pendant sa durée.

EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs mandataires respectifs, ont signé les présentes, ce 19^e jour du mois de Août 2015.

CJPM-TV, division de Groupe TVA inc.

Syndicat canadien de la fonction
Publique, section locale 4646



LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Conclue entre

CJPM, 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 27 de la convention collective.

À la mi-année le représentant et son supérieur immédiat se rencontrent 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 vente 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 suivantes :

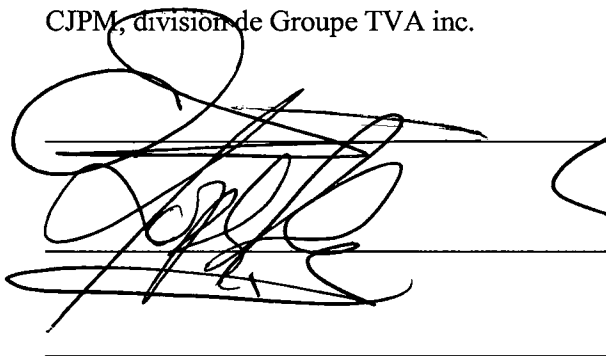
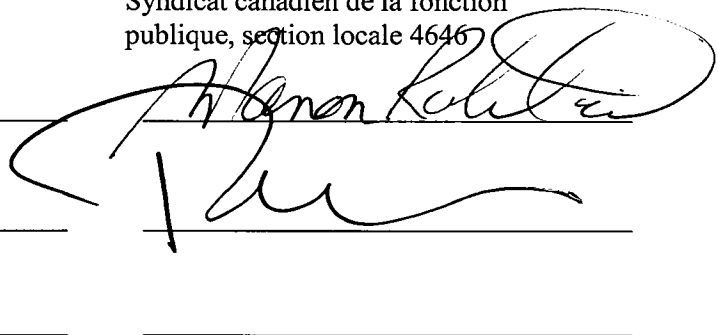
<u>TYPE DE REPRÉSENTATION</u>	<u>ENTREPRISES VISÉES</u>
<u>R-1</u> <u>Représentation complète</u>	<u>Stations propriétés du réseau TVA</u> <u>Canaux spécialisés de TVA</u> <u>VSD</u> Journal de Québec édition du Saguenay-Lac-St-Jean
<u>R-2</u> <u>Représentation partielle</u>	<u>Stations affiliées au réseau TVA</u> <u>Sites Internet de TVA</u> TVA Publications Sites de Canoë 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 Saguenay, ce 19^e jour du mois de août 2015.

CJPM, division de Groupe TVA inc.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4646

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

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

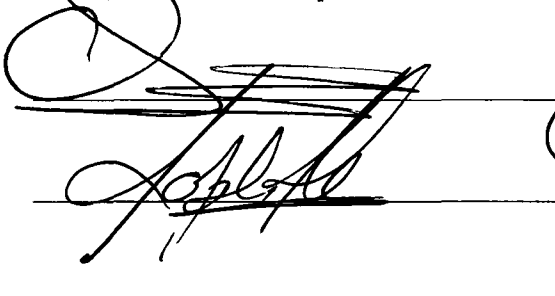
Considérant l'article 2.02 de la présente convention collective.

Les parties conviennent :

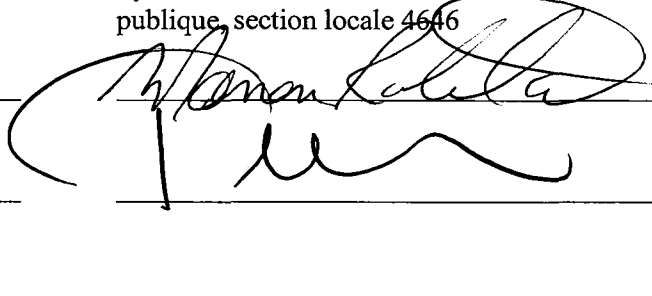
- Le directeur des ventes peut de façon transitoire et temporaire, pour des raisons administratives et d'affaires, avoir certains comptes dits «comptes maison». De plus, un compte de nature exceptionnelle, ou une propriété de QMI doit être considéré comme un compte maison.
- Les nouveaux clients développés 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 SASQUAY, ce 19^e jour du mois de AOÛT 2015.

CJPM, division de Groupe TVA inc.



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%

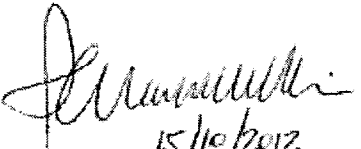
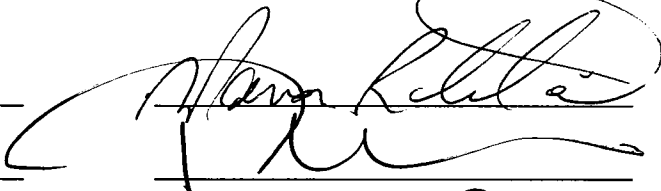
- Vente de l'an passé : 600,000\$ X 85% = 510,000\$
- Nouveau profil l'an 2 : 61,200\$ X 85% = 52,020\$

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

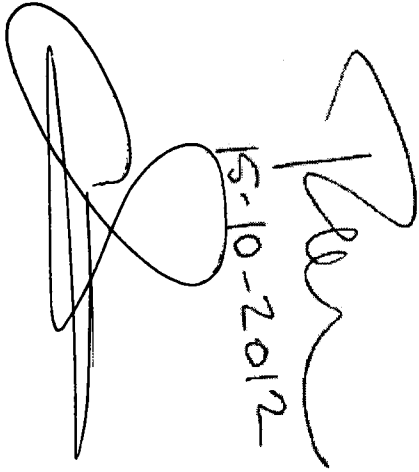
Tout dépassement après l'atteinte de l'objectif fixé par l'employeur sera rémunéré au taux de 8.64% selon le calcul de base du profil.

*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

19-08-2015 M

15-10-2012



7

ancien 630,000
 → 61.200 @ 5%
 @ 10% 9.27%

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

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

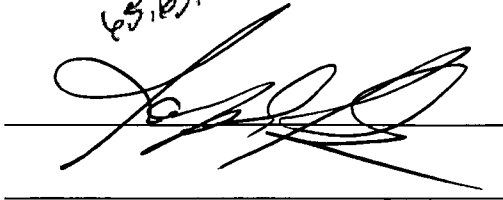
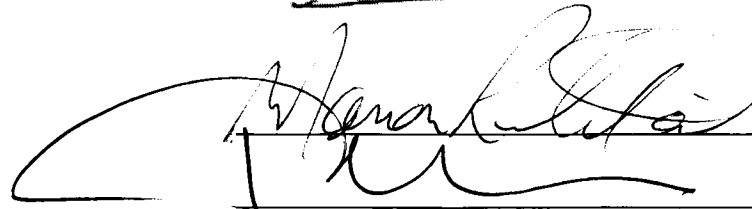
Taux	objectif	profil	taux	ratio
Plateau 1	510 000	52 020	10,20%	72,03%
Plateau 2	objectif restant	196 000	4,64%	27,97%
	708 000	61 200		

	objectif		PLATEAU 1		PLATEAU 2		
	objectif	réel	72,03%	10,20%	restant	4,64% total saiaire	taux moyen
Janvier	59 000	59 000	42 500	4335	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	62020	196 000	9 180	61 200

15/10/2012

65,72% (590)
 65,63% (600)

Je fais 100,00% de mon saiaire l'objectif 1 an 2.

19-10-2015

33