

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA (SRC)

ET

LE SYNDICAT DES COMMUNICATIONS
DE RADIO-CANADA (FNC-CSN)

Du 22 juin 1998 au 17 juin 2001

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<u>LA CONVENTION</u>	
1 <i>Définition de l'unité de négociation</i>	1
2 <i>Définition du terme "employé"</i>	1
3 <i>Définitions</i>	2
4 <i>Texte officiel</i>	3
 <u>JURIDICTION</u>	
5 <i>Jurisdiction</i>	3
 <u>DROITS DES PARTIES</u>	
6 <i>Droits de la direction</i>	5
7 <i>Cotisations syndicales</i>	6
8 <i>Accès aux locaux de l'employeur</i>	7
9 <i>Congé pour activités syndicales</i>	7
10 <i>Comité conjoint</i>	9
11 <i>Procédure de règlement des griefs</i>	10
12 <i>Droits du syndicat</i>	14
13 <i>Informations communiquées au syndicat</i>	14
14 <i>Interdiction de grève et de lock-out</i>	15
 <u>EMPLOYÉS</u>	
15 <i>Statut professionnel</i>	15
16 <i>Période d'essai</i>	16
17 <i>Employés contractuels</i>	17
18 <i>Employés temporaires</i>	27
19 <i>Affichage des postes vacants</i>	29
20 <i>Engagement et promotion</i>	30
21 <i>Affectations et polyvalence intra-unité</i>	33
22 <i>Affectation spéciale</i>	36
23 <i>Mutations d'une ville à une autre</i>	45
24 <i>Évaluation du rendement</i>	45
25 <i>Indemnité de cessation d'emploi</i>	46
26 <i>Retraite</i>	47
27 <i>Mesures disciplinaires</i>	48

28	<i>Discrimination</i>	50
29	<i>Activités extérieures</i>	50

ANCIENNETÉ

30	<i>Ancienneté au sein de la Société</i>	51
----	---	----

CESSATION D'EMPLOI POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

31	<i>Cessation d'emploi pour raisons économiques</i>	52
----	--	----

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

32	<i>Changement technologique</i>	57
----	---------------------------------------	----

CLASSIFICATION / RÉMUNÉRATION

33	<i>Groupes d'emploi</i>	61
34	<i>Salaires</i>	63
35	<i>Dispositions salariales générales</i>	65

HORAIRE / TEMPS SUPPLÉMENTAIRE / INDEMNITÉS

36	<i>Semaine de travail, jours de congé et temps supplémentaire</i>	66
37	<i>Affichage et modification de l'horaire</i>	70
38	<i>Repas</i>	72
39	<i>Prime de nuit</i>	72
40	<i>Rappel au travail</i>	73
41	<i>Repos quotidien et empiètement</i>	73
42	<i>Semaine de travail comprimée</i>	74
43	<i>Partage d'emploi</i>	79

DÉPLACEMENTS

44	<i>Déplacements</i>	80
----	---------------------------	----

CONDITIONS DE TRAVAIL / SÉCURITÉ

45	<i>Conditions de travail et sécurité</i>	81
46	<i>Clauses professionnelles pour le personnel de l'information</i>	83

CONGÉS / AVANTAGES SOCIAUX

47	<i>Congés fériés</i>	87
48	<i>Congés annuels</i>	89

49	<i>Congés spéciaux</i>	91
50	<i>Congé pour fonctions judiciaires</i>	92
51	<i>Congé sans salaire</i>	92
52	<i>Congé parental</i>	93
53	<i>Invalidité de courte durée et de longue durée</i>	101
54	<i>Assurance-vie</i>	104
55	<i>Congé de maladie</i>	106
56	<i>Assurance-hospitalisation et assurance-maladie employés permanents à plein temps</i>	108

FORMATION

57	<i>Formation et perfectionnement professionnel</i>	109
----	--	-----

CONCLUSION

58	<i>Conclusion</i>	110
59	<i>Caractère définitif de la convention</i>	111
60	<i>Avis de négociation / renouvellement</i>	111
61	<i>Date d'entrée en vigueur et durée de la convention collective</i>	112

ANNEXES

A	<i>Transition</i>	113
B	<i>Reconnaissance de service antérieur</i>	115
C	<i>Émission Dimanche-magazine</i>	116
D	<i>Primes de quart</i>	117
E	<i>Polyvalence inter-unités</i>	118
F	<i>Polyvalence inter-unités et compensation</i>	121
G	<i>Liste des temporaires</i>	122
H	<i>Travail à temps partiel</i>	123
I	<i>Comité consultatif des avantages sociaux</i>	124
J	<i>Formule de grief</i>	126
K	<i>Lettre d'entente sur les assistantes de réalisation radio</i>	127
L	<i>Lettre d'entente - avantages sociaux</i>	128
M	<i>Stages</i>	131
N	<i>Lettre d'entente - Mutations</i>	132

Note : La forme masculine utilisée dans le présent document désigne tant les femmes que les hommes

Article 1

DÉFINITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

1.1

La Société reconnaît le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) comme seul agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation définie par le Conseil canadien des relations du travail dans sa décision du 28 juillet 1995.

1.2

La convention collective s'applique aux correspondants à l'étranger ainsi qu'aux employés de la Société dans les lieux géographiques où cette dernière a des installations de diffusion ou des bureaux sur tout le territoire du Québec et à Moncton. Au Québec, les employés affectés à l'extérieur de ces lieux géographiques sont considérés comme relevant du bureau à partir duquel ils sont affectés.

Article 2

DÉFINITION DU TERME "EMPLOYÉ"

2.1

Le terme "employé" utilisé dans la présente convention, désigne toute personne engagée dans une des classes d'emploi couverte par la présente convention collective ou dans un emploi ou une classe subséquentement créé et que les parties d'un commun accord déclarent du ressort de l'unité de négociation.

2.2

Si, après l'établissement d'une nouvelle catégorie/classification, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur son inclusion dans l'unité de négociation ou sur son exclusion de celle-ci, il ne pourra être déposé de grief en vertu de la présente convention; par contre, l'une ou l'autre des parties pourra saisir le Conseil canadien des relations du travail de l'affaire.

Article 3

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention collective,

- a) Les expressions “la Société” et “l'Employeur” désignent la Société Radio-Canada.
- b) Les expressions “l'Unité”, “l'unité de négociation”, “l'agent négociateur”, “SCRC” et le “Syndicat” désignent le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN).
- c) L'expression “les parties” désigne la Société Radio-Canada et le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN).
- d) L'expression “composante” signifie la radio anglaise, la radio française, la télévision anglaise, la télévision française, Radio Canada International, Radio-Canada Nord-Québec.
- e) L'expression "groupe professionnel" signifie:
 - i. personnel de présentation
 - ii. personnel de production.
- f) L'expression "émissions d'actualités" signifie les émissions quotidiennes d'analyse de l'événement et de la nouvelle.
- g) L'expression “ temps plein ” désigne l'employé qui accomplit une semaine normale de travail.
- h) L'expression “ ancienneté syndicale ” désigne la durée de service continu dans le groupement négociateur.
- i) L'ancienneté de service se calcule à partir de la dernière date d'entrée au service de la Société.
- j) Aux services de l'information, l'expression “ service continu ” signifie l'engagement pour un minimum de trente-neuf (39) semaines

consécutives d'année en année. La durée du service continu correspond au cumul des semaines consécutives rémunérées d'année en année.

Pour les autres services, l'expression "service continu" désigne l'engagement d'année en année pour une saison de programmation d'un minimum de trente-neuf (39) semaines par an. Toutefois, la durée de ce service continu correspond au cumul des durées des divers contrats.

Article 4

TEXTE OFFICIEL

4.1

Les versions française et anglaise de la présente convention collective sont considérées comme officielles et ont une force équivalente, sauf s'il y a divergence d'interprétation, auquel cas les deux versions seront réconciliées afin de découvrir l'intention des parties.

Article 5

JURIDICTION

5.1

La Société reconnaît le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) comme seul agent négociateur pour tout le personnel travaillant en ondes de même que pour toutes les personnes affectées principalement aux tâches de conception, préparation, coordination et de finalisation des émissions, à l'exclusion des réalisateurs et du personnel de supervision et du personnel qui lui est assimilé, sur tout le territoire du Québec et à Moncton, ainsi qu'aux correspondants à l'étranger. Ce personnel est regroupé dans les fonctions décrites à l'article 34.

5.2

La Société confie aux employés de l'unité de négociation le travail de nature identique ou semblable pour la distribution sur Internet.

5.3

Nonobstant l'article 5.1, la Société peut affecter à ces fonctions:

- a) des personnes spécialisées ou faisant autorité dans un domaine particulier;
- b) des employés de la Société ne travaillant pas au Québec et à Moncton (N.-B.), à condition que ce travail ne remplace pas ou ne déplace pas d'employés membres de l'unité de négociation représentée par le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN), et pourvu que les employés faisant partie de celui-ci puissent travailler en dehors du Québec et de Moncton (N.-B.);
- c) des employés faisant partie des unités de négociation représentées par l'AR, le STARF et le SCFP à condition que les employés membres du SCRC puissent exécuter des tâches qui relèvent normalement des unités de négociation de l'AR, du STARF et du SCFP et pourvu que ces tâches ne constituent pas normalement les fonctions principales de ces employés;
- d) des rédacteurs en chef, des rédacteurs en chef délégués ou toute autre personne faisant fonction de superviseur, aux fins de la supervision rédactionnelle ou encore en cas d'urgence.
- e) des journalistes d'autres médias étrangers, dans le cadre d'échange entre la Société et ces médias.

5.4

Il est de plus convenu que la Société maintient la pratique existante dans les salles de nouvelles. Ainsi, à titre énonciatif et non limitatif, les informations de base et le matériel audiovisuel d'actualités peuvent continuer:

- a) d'être acquis par contrat;
- b) d'être échangés avec d'autres radio-télévision;
- c) d'émaner d'autres sources;
- d) de provenir des stations affiliées de Radio-Canada, bien que Radio-Canada puisse aussi affecter ses propres ressources.

Article 6

DROITS DE LA DIRECTION

6.1

Il est convenu que l'administration de la Société, la gestion de ses propriétés, le maintien de l'ordre dans l'entreprise ainsi que l'établissement des principes et normes régissant son exploitation sont du ressort exclusif de la Direction.

6.2

Il est en outre convenu que, pour se conformer à l'esprit de la Loi sur la radiodiffusion, la Société a le droit et le devoir de choisir ses objectifs et de mettre en oeuvre ses méthodes d'exploitation, de déterminer le nombre d'employés nécessaires à son exploitation, de les engager, d'appliquer les méthodes de sélection voulues, de les renvoyer pour motif fondé, de les affecter, de les muter, de leur donner de l'avancement ou de les rayer de ses cadres faute de travail, sous réserve des dispositions de la présente convention.

6.3

S'il y a divergence entre les règlements de régie interne de la Société et les modalités de la convention, ces dernières prévalent.

6.4

La Société maintient les salles d'étude et de repos existantes sur les lieux de travail.

Article 7

COTISATIONS SYNDICALES

7.1

Pour la durée de la présente convention, la Société retient, sans frais, de la paie de tout employé assujéti à la présente convention, le montant de la cotisation syndicale fixée par le SCRC. De plus, la Société respecte les changements du taux des cotisations syndicales qui peuvent intervenir au cours de la présente convention.

7.2

Toutefois, un préavis écrit d'au moins deux (2) mois civils est donné à la Société par le Syndicat, pour tout changement apporté aux modalités des retenues de cotisations syndicales.

7.3

Les cotisations syndicales perçues sur les traitements versés durant un (1) mois sont expédiées au Syndicat au plus tard le 20 du mois suivant. La Société y joint un état mensuel, sur support informatique, donnant les noms des cotisants et le montant des cotisations.

Article 8

ACCÈS AUX LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

8.1

La Société, sur préavis raisonnable, donne libre accès à ses locaux aux représentants autorisés du Syndicat afin de leur permettre de s'assurer que les dispositions de la présente convention sont observées.

8.2

La Société, sur demande, met à la disposition du Syndicat des salles de réunion lorsque les locaux requis sont disponibles.

8.3

À chaque établissement, la Société réservera des tableaux d'affichage au syndicat, dans des endroits convenables, afin que ce dernier puisse annoncer des réunions, des élections, des négociations, les politiques et les positions syndicales ainsi que des informations concernant les affaires internes du syndicat. Le syndicat pourra également utiliser d'autres tableaux d'affichage s'il obtient l'autorisation du responsable local des Ressources humaines ou de son représentant autorisé.

Article 9

CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

9.1

La Société accorde des congés:

- a) sans salaire aux dirigeants du Syndicat et à ses membres délégués aux congrès et réunions des instances du mouvement et aux colloques syndicaux et professionnels;

- b) sans salaire à tout employé élu ou nommé à un emploi syndical à plein temps, pour la durée de son mandat, en autant qu'il n'excède pas trois

(3) ans. Cependant ce congé est renouvelé sur réception d'une demande écrite;

- c) sans salaire aux représentants du SCRC pour s'acquitter d'obligations syndicales.

9.2

Le nombre d'employés absents conformément au paragraphe 9.1 est subordonné aux exigences de l'exploitation. Sauf dérogation d'un commun accord, l'employé présente ces demandes d'absences pour activités syndicales par écrit au moins dix (10) jours ouvrables d'avance à son superviseur immédiat.

9.3

Les rencontres prévues entre les parties dans la présente convention ont habituellement lieu durant les heures de travail, sans perte de traitement ou de congés, pour les représentants syndicaux.

Le nombre de délégués de l'unité relevés sans perte de traitement ou de congés pour prendre part à des réunions des comités de redressement de griefs ne dépasse pas trois (3) à la fois. Il ne dépasse pas quatre (4) à la fois lors des séances de négociation. Sauf dérogation d'un commun accord, ces demandes d'absences sont présentées par écrit au moins dix (10) jours ouvrables d'avance au superviseur immédiat.

9.3.1

Lorsqu'un employé est autorisé à s'absenter sans perte de salaire pour un des motifs énumérés à l'article 9.3, et que cette absence coïncide avec l'un ou plusieurs de ses jours de repos hebdomadaire, cet employé bénéficie en compensation d'un ou plusieurs jours de repos supplémentaires ou il en touche la rémunération à son choix.

9.4

La Société maintient le traitement de l'employé en congé syndical sans salaire pour une période de trois (3) mois ou moins. Elle retient sur les cotisations syndicales prévues en vertu de l'article 7.1 le montant du traitement majoré d'un pourcentage correspondant à la contribution de la Société à la caisse de retraite, à l'assurance-maladie et à l'assurance-emploi. Les modalités d'accumulation des congés annuels continuent de s'appliquer.

La Société fait parvenir au Syndicat, avec le chèque de retenue des cotisations sur lequel elle a recouvré les sommes prévues au présent article, un relevé des congés visés, donnant leur date et le nom des bénéficiaires.

Article 10

COMITÉ CONJOINT

10.1

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité conjoint est convoqué pour étudier des questions d'intérêt commun échappant aux dispositions de la convention collective ou pour étudier des problèmes découlant de son application. La polyvalence (inter-unités et intra-unité) est au nombre des sujets qui doivent y être discutés, ainsi que le congé à traitement différé. La Société informe le syndicat de ses projets avant la réunion du comité.

Le comité examinera tous les éléments relatifs à la polyvalence expérimentale ou à la polyvalence continue afin d'assurer le respect du processus et d'examiner les litiges qui en découlent, en fonction des modalités prévues à l'article 21.

10.2

Les conclusions des délibérations du comité conjoint n'engagent pas les parties à modifier la convention collective sans consentement mutuel.

10.3

Le comité est convoqué sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties et il se réunit dans les trente (30) jours. La partie convoquant le comité indique par écrit les sujets qu'elle désire voir inscrits à l'ordre du jour.

10.4

Dans les dix (10) jours précédant la réunion, les parties s'entendent sur l'ordre du jour définitif et se communiquent mutuellement la liste de leurs représentants. Ceux-ci sont au nombre d'au plus cinq (5) pour chacune des parties. Les représentants du Syndicat sont détachés sans perte de salaire, selon les modalités prévues à l'article 9.3.

Article 11

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

11.1

Dans cette convention, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige relatif:

- a) à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective;
- b) aux conditions de travail qu'elles soient ou non clairement désignées dans la convention collective.

11.2

Les parties reconnaissent que le Code canadien du travail leur confère le droit de faire grief sur l'application des clauses de la convention collective. Les mêmes droits et recours sont reconnus à tout employé ou tout groupe d'employés. Tout grief peut faire l'objet d'un examen et d'un redressement conformément au présent chapitre.

11.3

Tout grief est exposé sur la formule prescrite, qui figure en annexe, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la date de l'incident qui lui a donné naissance ou encore dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date où les intéressés ont pris connaissance dudit incident. Le grief du Syndicat, de l'employé ou de tout groupe d'employés est déposé au Service des Ressources humaines; le grief de la Société est déposé au bureau du Syndicat. Les parties tiennent une réunion dans les quinze (15) jours d'une demande à cet effet. La partie demandant la réunion soumet l'ordre du jour en même temps que sa demande. À ces réunions, peuvent participer le plaignant, le comité syndical des griefs et toute autre personne désignée par l'une ou l'autre des parties. Cependant, la Société n'est pas tenue de libérer plus de trois (3) employés avec salaire.

11.4

Une erreur technique dans la soumission du grief ne peut en entraîner l'annulation.

11.5

Les réunions ont lieu dans les locaux de la Société à Montréal, pendant les heures de bureau.

Lorsqu'un grief survient dans une localité autre que celle de Montréal, une première réunion avec des représentants de la direction locale a lieu à cet endroit et les parties s'emploient à régler les griefs à leur satisfaction mutuelle. À défaut de redressement des griefs dans les quinze (15) jours suivant la demande de la réunion, l'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'une réunion conformément à l'article 11.3. Les parties conviennent cependant que tout règlement intervenu dans ladite localité devra être ratifié par le comité de redressement de griefs.

Les parties peuvent convenir de laisser un ou des griefs en instance jusqu'à la réunion suivante, ou encore l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage.

11.6

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, le Syndicat communique par écrit à la Société les noms des personnes habilitées à le représenter aux fins de redressement des griefs. Par la suite, le Syndicat avise l'employeur de tout changement qui peut survenir.

11.7

Le Syndicat peut se faire accompagner d'un conseiller de l'extérieur lorsqu'il y a une réunion du comité de redressement des griefs.

11.8

Les griefs relatifs à des mesures disciplinaires ont préséance sur les autres griefs et peuvent être déférés directement à l'arbitrage, sans la tenue, au préalable, d'une réunion de griefs.

11.9

Si les deux parties n'en arrivent pas à un règlement au cours de la réunion du comité de redressement des griefs et que le grief n'est pas laissé en instance, l'une ou l'autre des parties peut le déférer à l'arbitrage par une déclaration inscrite au procès-verbal ou par avis écrit déposé auprès de l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours suivant cette réunion, à défaut de quoi le grief est considéré retiré.

11.10

Les parties désignent l'arbitre d'un commun accord ou font appel au ministère du Travail pour qu'un arbitre soit désigné.

11.11

Dans une déclaration commune ou des déclarations distinctes, la Société et le Syndicat exposent les faits qui ont donné lieu au grief et la question que doit trancher l'arbitre.

Une audience a lieu à l'endroit et à l'heure fixés par l'arbitre pour permettre aux parties de présenter d'autres témoignages et de formuler les observations qu'elles jugent nécessaires.

11.12

Si une des parties intéressées, convoquée par l'arbitre, ne se présente pas, celui-ci pourra procéder à l'instruction de la cause en l'absence de ladite partie.

11.13

Les employés assignés comme témoins par l'une ou l'autre des parties sont libérés par la Société sans perte de traitement ou de congé pendant la durée nécessitée par l'arbitrage. De plus, deux (2) personnes à l'emploi de la Société responsables du dossier pour le syndicat sont aussi libérées sans perte de traitement et ce, pour la durée de l'audition.

11.14

L'arbitre motive par écrit sa décision, qui est sans appel et exécutoire. La décision est rendue dans les trente (30) jours suivant la réception du grief par l'arbitre.

11.15

L'arbitre n'est pas habilité à changer, à réviser, à étendre ou à modifier les dispositions de la présente convention, ni à accorder des frais et dépens ou dommages-intérêts à l'une ou l'autre partie; il est habilité à ordonner, lorsqu'il le juge à propos, qu'un employé suspendu, congédié ou autrement puni à tort, soit réintégré dans son emploi, avec restitution de tout ou partie de son salaire et des autres avantages conventionnels qu'il a pu perdre; il a également le pouvoir de substituer à la décision de congédiement ou aux mesures disciplinaires toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances. L'arbitre peut aussi décider des griefs suivant non seulement la lettre, mais aussi l'esprit de la convention.

11.16

La Société et le Syndicat assument à parts égales les frais de l'arbitre. Toutefois, aucune part des frais de transcription du compte-rendu sténographique ne peut être mise à la charge de l'une ou l'autre partie sans son consentement formel.

Article 12

DROITS DU SYNDICAT

12.1

Il n'est exercé aucune discrimination ou intimidation contre les employés faisant partie de l'unité de négociation, en raison de leur affiliation au SCRC ou de leur activité de délégués ou dirigeants du Syndicat ou membres de différents comités fonctionnant en vertu de cette convention, ou d'une activité découlant des affiliations du Syndicat.

12.2

Le Syndicat communique par écrit à la Société, le nom des membres de l'exécutif et de ses délégués.

12.3

Dans ses réunions ou négociations avec la Société, le Syndicat a, en tout temps, le droit de se faire aider par ses représentants élus et/ou permanents.

Article 13

INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AU SYNDICAT

13.1

La Société envoie tous les mois au SCRC, une liste portant les indications suivantes pour chaque employé : nom, fonction, ancienneté de service (date), ancienneté syndicale (date), salaire ou traitement annuel et date de la dernière augmentation de salaire.

13.2

La Société fait parvenir au SCRC tous les six (6) mois une liste des noms, adresses et numéros de téléphone de ses employés représentés par le Syndicat, tels qu'ils apparaissent au registre de la Société.

Article 14

INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

14.1

Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat ne provoque aucune grève ni aucune ingérence ou interruption, totale ou partielle, dans l'exploitation de la Société. La Société de son côté, ne provoque, ne déclare ni n'autorise de lock-out dans aucun de ses établissements.

14.2

Si un groupe d'employés autres que ceux appartenant à l'unité de négociation se met en grève, les employés de l'unité de négociation ne sont pas tenus d'exécuter, de participer ou de collaborer à l'exécution d'une tâche relevant du groupe d'employés en grève.

Article 15

STATUT PROFESSIONNEL

15.1

Les employés couverts par cette convention collective sont engagés sous trois (3) statuts:

- permanents
- contractuels
- temporaires

Article 16

PÉRIODE D'ESSAI

16.1

Une période d'essai de deux (2) ans s'appliquera à toute personne nouvellement embauchée à l'effectif de base à compter de la date de l'engagement. Un employé peut être confirmé dans son emploi à tout moment avant la fin de la période de deux (2) ans. Toutefois, après entente avec le Syndicat, cette période peut être prolongée de douze (12) mois.

La Société informe le Syndicat par écrit, dans les dix (10) jours, de l'engagement de tout nouvel employé à l'effectif de base, en donnant le nom, la fonction, le salaire, la date d'entrée en fonction.

16.2

Au cours de la période d'essai, la Société peut congédier un employé sans devoir faire la preuve d'un motif valable. Un tel congédiement n'est pas assujéti aux articles 11 et 27.

16.3

L'employé qui est congédié au cours de la période d'essai est avisé de la façon suivante:

3 mois à 1 an de service : Deux (2) semaines de salaire de base tenant lieu d'avis.

1 an à 18 mois de service : Trois (3) semaines de salaire de base tenant lieu d'avis.

18 mois à 24 mois de service : Quatre (4) semaines de salaire de base tenant lieu d'avis.

24 mois à 30 mois de service : Cinq (5) semaines de salaire de base tenant lieu d'avis.

30 mois à 36 mois de service : Six (6) semaines de salaire de base tenant lieu d'avis.

Article 17

EMPLOYÉS CONTRACTUELS

17.01

Les employés couverts par le présent article sont engagés dans les fonctions suivantes :

a) **Animateur**

L'employé engagé pour diriger, animer, présenter ou relier les diverses parties d'une émission et en interviewer les participants. Il peut être appelé à assumer ou à participer à la recherche et à la préparation de l'émission. Il peut, en plus, remplir sans rémunération additionnelle les fonctions d'interviewer, de narrateur, de météorologiste, de commentateur, de lecteur, de paneliste et de reporter sportif.

b) **Interviewer**

L'employé engagé pour expliquer les événements de l'actualité, interviewer une autre personne sur sa vie, ses projets, ses connaissances ou ses opinions et assumer la préparation des interviews. Il peut être appelé à assumer ou à participer à la recherche et à la préparation de l'émission. Il peut, en plus, remplir sans rémunération additionnelle les fonctions de narrateur, de météorologiste, de commentateur, de lecteur, de paneliste et de reporter sportif.

c) **Commentateur**

L'employé engagé qui, par des remarques ou des réflexions, fait l'interprétation, l'évaluation ou l'analyse d'un sujet donné, dont il assume la préparation.

d) **Narrateur**

L'employé engagé pour donner lecture des textes d'une émission ou d'une partie d'émission.

e) **Météorologiste**

L'employé engagé pour préparer ou présenter les topos de météorologie.

f) **Rechercheur**

L'employé engagé par la Société pour contribuer, par sa recherche, à l'élaboration de la production d'émissions.

Ce travail d'élaboration peut comprendre à titre énonciatif mais non limitatif les fonctions de documentaliste, la préparation de dossiers, le contact avec des invités, la cueillette de renseignements sur des événements, des situations ou des personnes, l'étude, l'analyse et l'interprétation de ces renseignements. L'assistance aux meetings de production, la soumission d'idées, la préparation de rapports de recherche et autres services reliés à ces fonctions sont partie intégrante de la tâche de chercheur. Il peut aussi être appelé à rédiger, à partir d'une recherche qu'il a faite, des textes d'enchaînement ou des textes pour narration hors champ.

g) **Documentaliste**

L'employé engagé pour faire la lecture, l'indexation, la sélection, le découpage, la classification et le catalogage des documents, la compilation de données et autres fonctions reliées à l'élaboration de documents destinés à la préparation d'une émission ou d'une série d'émissions.

h) **Rédacteur sportif**

Le rédacteur sportif désigne l'employé engagé par la Société pour rédiger les bulletins de nouvelles du sport et en assumer la recherche et la documentation. Il peut en outre rédiger des textes et

faire fonction de chercheur et documentaliste pour diverses émissions du service des sports.

i) **Analyste de contenu**

L'analyste de contenu désigne l'employé engagé par la Société pour analyser et évaluer les données du contenu des émissions.

j) **Premier analyste de contenu**

Le premier analyste de contenu désigne l'employé engagé par la Société pour analyser et évaluer les données du contenu des émissions et pour répartir, coordonner et vérifier le travail des analystes de contenu.

k) **Annonceur-réalisateur/RCI – Service des Forces Armées**

L'employé engagé principalement pour préparer, réaliser et présenter des émissions pour le Service des Forces Armées.

l) **Annonceur-réalisateur/RCI – Langues étrangères**

L'employé recruté à l'étranger conformément aux lois canadiennes de l'immigration, et à qui est offert un contrat d'engagement temporaire, pour préparer, réaliser et présenter des émissions à Radio Canada International, dans d'autres langues que le français et l'anglais.

17.02

Nonobstant les dispositions précédentes, le présent article ne s'applique pas :

- a) à toute personne qui participe à une émission à titre de conférencier, de commentateur, de démonstrateur, de paneliste ou d'agent d'information des services publics, et qui agit de la sorte en raison de sa profession ou de son état.

- b) à la personnalité politique qui participe à une émission sur les affaires de l'état;
- c) à la personne qui est l'auteur de l'actualité et qui est interrogée à ce titre;
- d) à la personne à qui la Société demande de participer à un panel ou à une interview à titre d'invité.
- e) à la personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation qui a des compétences reconnues ou particulières pour remplir les fonctions couvertes par le présent article.

17.03

Le contrat est d'une durée déterminée et se négocie de gré à gré entre la Société et chaque employé.

Durée

17.04

- a) Les contrats sont négociés à la pièce ou pour des durées variables de treize (13) à cinquante-deux (52) semaines. La Société n'aura pas recours à des contrats successifs de courte durée pour éviter de faire des contrats sur une base annuelle.
- b) La Société peut aussi faire des contrats d'une durée moindre que treize (13) semaines dans les cas de remplacement, d'affectation particulière de courte durée à une émission, de surcroît de travail ou de prolongation de contrat.

- c) Les contrats sont négociés pour une ou plusieurs émissions.
- d) L'engagement à la radio et à la télévision peut être prévu au même contrat.

Prestation de service

17.05

Les employés sont à la disposition de la Société conformément aux conditions mentionnées dans leur contrat respectif.

Rémunération

17.06

La rémunération ne peut être inférieure au tarif de base prévu à la présente convention. L'employé peut négocier une rémunération supérieure ou des conditions de travail plus avantageuses que celles prévues à la présente convention.

Entrée en vigueur

17.07

Un contrat entre en vigueur à la date de sa signature ou à la date convenue entre la Société et l'employé. La Société fait parvenir au Syndicat copie des contrats d'engagement.

17.07.1

- a) Les contrats d'engagement comportent le nom de l'employé, son adresse personnelle, les dates du début et de la fin de l'engagement, l'émission (ou les émissions) pour laquelle (ou lesquelles) il est engagé et la rémunération.
- b) Les contrats d'engagement comprennent le détail de la rémunération négociée en vertu de l'article 17.06 et les conditions supplémentaires, s'il y a lieu.

RÉSILIATION

Gré à gré

17.08

Pendant sa durée, le contrat est résiliable par consentement mutuel de la Société et de l'employé.

Force majeure

17.09

Pendant sa durée, le contrat peut être résilié pour cause de force majeure. Lorsque la Société résilie un contrat pour cette cause, elle verse une indemnité équivalant à:

- deux (2) semaines pour le contrat d'une durée de treize (13) semaines ou moins;
- quatre (4) semaines pour le contrat de plus de treize (13) semaines.

Résiliation unilatérale

17.10

La Société ou l'employé peut résilier un contrat pendant sa durée en donnant un préavis de:

- deux (2) semaines pour le contrat d'une durée de treize (13) semaines ou moins;
- quatre (4) semaines pour le contrat d'une durée de plus de treize (13) semaines;

ou à défaut, en versant une somme équivalant à la portion de la rémunération représentée par ledit préavis.

Toutefois, la Société ne peut résilier un contrat pendant sa durée que pour des motifs d'ordre disciplinaire.

NON-RENOUVELLEMENT

17.11

Lorsque la Société décide de ne pas renouveler, à son expiration, le contrat d'un employé ayant accompli moins de trois (3) années de service continu, elle n'est pas tenue de fournir de motifs.

17.12

Lorsque la Société décide de ne pas renouveler le contrat d'un employé ayant accompli trois (3) années de service continu, elle lui fournit les motifs de ce non-renouvellement. Ces motifs sont:

1. la fin de l'émission à laquelle l'employé est lié par contrat;
2. la modification des objectifs et des modes de production de l'émission à laquelle l'employé est lié par contrat;
3. le recrutement d'une personne de l'intérieur ou de l'extérieur de la Société offrant des qualifications supérieures pour la fonction ou offrant un meilleur potentiel pour faire face à l'évolution du marché ou à la concurrence;
4. la réduction du nombre d'employés pour une fonction;
5. la réduction des budgets de l'émission à laquelle l'employé est lié par contrat;
6. tout changement technologique touchant la fonction de l'employé;
7. le défaut d'exécution par l'employé de tout ou d'une partie de son contrat;
8. la violation d'un des statuts et règlements de la Société ou de ses politiques;
9. l'apparition d'une situation de conflit d'intérêts dans laquelle se trouve l'employé;
10. le rendement professionnel de l'employé ou son rendement en fonction des objectifs de l'émission ou du fonctionnement des équipes de production.

Lors de l'arbitrage d'un grief concernant le non-renouvellement d'un contrat, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

17.13

Lorsque la Société décide de ne pas renouveler le contrat d'un employé qui a accompli au moins cinquante-deux (52) semaines de service continu, elle lui donne un préavis de quatre (4) semaines ou à défaut, la rémunération équivalente. De plus, la Société verse un montant forfaitaire équivalant à une (1) semaine de travail par tranche de vingt-six (26) semaines de service continu, le tout au tarif de base tel que mentionné à la présente convention collective.

17.14

Lorsque le contrat d'un employé n'est pas renouvelé pour un des motifs prévus aux alinéas 1,2,3,4,5,6 de l'article 17.12, la Société s'efforce d'offrir à l'employé un autre contrat d'engagement avant de recourir à une personne de l'extérieur et ce, durant une période de douze (12) mois suivant l'échéance du contrat non-renouvelé. L'employé maintient le service continu déjà accumulé et ce jusqu'à la fin des douze (12) mois. Cet exercice se fera par composante, par localité et en information ou en production générale.

SERVICE CONTINU

17.15

Le service continu s'applique aux fins d'accessibilité aux congés de maladie, aux congés annuels, aux congés parentaux, aux congés sabbatiques et pour les avis et indemnités dans le cas de non-renouvellement de contrat.

Aux services de l'information, l'expression "service continu" signifie l'engagement pour un minimum de trente-neuf (39) semaines consécutives d'année en année. La durée du service continu correspond au cumul des semaines consécutives rémunérées d'année en année.

Pour les autres services, l'expression "service continu" désigne l'engagement d'année en année pour une saison de programmation d'un minimum de trente-neuf (39) semaines par an. Toutefois, la durée de ce service continu correspond au cumul des durées des divers contrats.

17.16

Le service continue à s'accumuler pendant un congé rémunéré. Ce congé n'a pas pour effet de prolonger la durée du contrat.

17.17

Pendant tout autre congé autorisé, le service ne continue pas à s'accumuler mais n'est qu'interrompu. Le congé n'a pas pour effet de prolonger la durée du contrat.

17.18

L'ancienneté syndicale se calcule à partir de la dernière date d'entrée dans une fonction relevant de l'unité de négociation.

17.19

Le passage du statut de temporaire à contractuel n'entraîne pas une rupture de service tant que l'employé effectue son travail à plein temps.

17.20

Lorsque l'employé contractuel SCRC change d'unité de négociation, il conserve le service continu déjà accumulé.

L'employé contractuel qui revient dans l'unité de négociation est réputé être toujours en service continu au sens de l'article 17.15 si, pendant son absence, cette personne a été à l'emploi de la Société au moins trente-neuf (39) semaines d'année en année.

Avantages sociaux

17.21

- a) L'employé reçoit une majoration de 12,5% de sa rémunération jusqu'à un maximum de 8 000 \$ en lieu et place des avantages sociaux.
- b) L'employé participe aux régimes d'avantages sociaux de la Société selon les modalités prévues. Les coûts sont à la charge de l'employé.

- c) Lorsque l'employé y adhère, la Société prélève à la source sa contribution au REER collectif disponible à la Société et les primes des assurances obligatoires et facultatives.

Affichage

17.22

Lorsque la Société recherche un candidat pour occuper une des fonctions énumérées à l'article 17.01 pour une période de treize (13) semaines ou plus, elle en donne préavis aux employés par voie d'affichage. L'avis est affiché pendant sept (7) jours ouvrables et comprend l'endroit, le médium et la fonction.

17.23

La Société fait parvenir au Syndicat un exemplaire de l'avis prévu à l'article 17.22 en même temps qu'elle expédie cet avis aux fins de l'affichage.

17.24

Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés contractuels :

article 16	Période d'essai
article 18	Employés temporaires
article 19	Affichage des postes vacants
article 20	Engagement et promotion
article 26	Retraite
article 30	Ancienneté au sein de la Société
article 31	Cessation d'emploi pour raisons économiques
article 37	Affichage et modification de l'horaire
article 38	Repas
article 39	Prime de nuit
article 40	Rappel au travail
article 41	Repos quotidien et empiètement
article 42	Semaine de travail comprimée
article 43	Partage d'emploi
article 56	Assurance-hospitalisation et assurance-maladie - employés permanents à temps plein

Contrats individuels

17.25

Le contrat individuel est un contrat d'engagement à la pièce pour une émission ou une série d'émissions, et seuls les articles 7 et 34 s'y appliquent. Il est utilisé dans le cas de personnes engagées à l'animation d'émissions de type jeu-questionnaire, variétés, gala, humour, dans les secteurs autres que l'information.

Article 18

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

18.1

Les parties reconnaissent et acceptent que des personnes puissent être embauchées afin de répondre à des besoins temporaires, dans un but précis, pour une durée déterminée et selon les dispositions qui suivent.

Des employés temporaires peuvent être embauchés pour remplacer un employé absent, lors d'événements particuliers (élection, référendum, manifestation culturelle et sportive), en cas d'urgence ou pour répondre à des besoins ponctuels. La durée de leur engagement dans cette affectation ne doit pas dépasser douze (12) mois sans l'approbation écrite du syndicat.

La limite susmentionnée ne s'applique pas aux employés temporaires qui sont engagés pour une durée inférieure à une semaine normale de travail.

18.2

L'employé est rémunéré d'après le nombre d'heures de travail effectif, avec une créance minimale de quatre (4) heures par tour de service.

18.3

Les temporaires engagés pour moins de treize (13) semaines recevront une paie de vacances de quatre p.100 (4%) tenant lieu de vacances et 12,5% du salaire tenant lieu d'avantages sociaux.

18.3.1

Les employés temporaires engagés pour plus de treize (13) semaines bénéficient de tous les avantages de la convention à l'exception de la sécurité d'emploi et des règles de supplantation.

18.3.2

Les temporaires bénéficient des congés fériés dont la liste figure à l'article 47 à condition d'avoir reçu la rémunération d'au moins quinze (15) jours au cours des trente (30) jours civils qui précèdent immédiatement le congé férié. Le temporaire engagé pour moins de treize (13) semaines touchera pour un congé férié où il travaille une rémunération équivalant à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des trente (30) jours civils précédant immédiatement le congé férié.

18.4

Un employé temporaire progresse dans les échelles de salaire sur la base des jours travaillés.

18.5

Seront inscrits sur une liste les employés temporaires ayant franchi une période d'essai de 300 jours.

18.6

À mi-chemin de la période d'essai, l'employé temporaire est soumis à une évaluation. Sur demande écrite de l'employé, le résultat de son évaluation doit lui être transmis par écrit.

18.7

Deux (2) fois l'an, la Société procède à l'évaluation de ses besoins et fait parvenir au Syndicat la liste des employés temporaires par composante, par service, par ville, par groupe professionnel et par fonction. La Société rappelle au travail, selon les besoins, les personnes dont les noms apparaissent sur la liste du service visé selon la tâche à accomplir. Une fois dressées, les listes sont affichées sur les lieux de travail concernés.

18.8

Les remplacements de plus de treize (13) semaines sont affichés et les personnes pour les occuper sont retenues, à compétence égale, sur la base du plus grand nombre de jours travaillés.

18.9

Les dispositions du présent chapitre ne doivent pas servir de prétexte pour ne pas combler un emploi vacant ou un emploi nouvellement créé.

Article 19

AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

19.1

Lorsqu'un poste existant ou nouvellement créé au sein de l'unité de négociation doit être comblé, un avis de poste vacant sera affiché dans toutes les succursales de la Société visées par la convention collective pendant deux (2) semaines civiles.

19.1.1

L'avis de poste vacant contiendra les renseignements suivants : la composante, la succursale, le titre de l'emploi, la classification, le régime de travail, l'échelle de salaire, les qualifications requises et la date limite pour la candidature.

19.1.2

L'employé désirant obtenir un poste vacant en fait la demande par écrit au cours de la période d'affichage.

19.1.3

L'employé absent pour un motif prévu à la convention collective ou en affectation prolongée à l'extérieur, pendant toute la période d'affichage, peut se porter candidat à son retour si la nomination n'a pas été annoncée.

En cas d'absence, tout employé peut poser sa candidature par procuration écrite.

19.1.4

Tout employé qui pose sa candidature à un nouveau poste ou à un poste vacant reçoit un accusé de réception de sa demande par écrit au plus tard dix (10) jours suivant la date de clôture du concours. Un jury de sélection est constitué et on avise le postulant s'il sera ou non reçu par celui-ci.

La Société remet au candidat qui en fait la demande les critères de sélection qui serviront à évaluer les candidatures aux emplois relevant de l'unité. Ces critères ne doivent pas être abusifs, mais doivent être pertinents et liés à la nature de la fonction.

La Société communique au Syndicat tous les changements apportés à ces critères.

19.2

L'emploi occupé par un employé permanent à temps plein qui fait l'objet d'une reclassification n'est pas considéré comme un emploi vacant aux termes de la présente convention collective et n'est donc pas visé par les dispositions sur l'affichage.

19.3

Une copie de chaque avis affiché sera envoyée au bureau national du Syndicat.

Article 20

ENGAGEMENT ET PROMOTION

20.1

Lorsque la Société comble un emploi vacant ou un nouvel emploi, elle engage la personne qui répond le mieux aux qualifications requises fixées dans l'avis de l'emploi à combler. À qualification égale, si elle a à choisir entre deux (2) candidats, elle accordera la préférence au candidat ayant le plus d'ancienneté dans l'unité.

20.1.1

Les employés de la Société qui sont promus peuvent être assujettis à une période d'essai pouvant aller jusqu'à six (6) mois, mais qui pourra être prolongée d'un autre six (6) mois sur notification écrite. La période d'essai sera réduite du nombre de jours ouvrables pendant lequel l'employé a été temporairement affecté ou promu à l'emploi au cours des douze (12) mois qui ont précédé immédiatement la promotion.

20.1.2

Durant la période d'essai, la Société peut retourner un employé à son ancienne catégorie et son ancien salaire. D'autre part, la Société reconnaît au candidat choisi le droit de retourner de son plein gré, au cours de sa période d'essai, à son ancienne fonction.

20.2

L'emploi libéré par l'application des articles 20.1.1 et 20.1.2 est réaffiché conformément aux modalités décrites à l'article 19.

20.3

La Société fournit par écrit au Syndicat, dans les dix (10) jours, le nom du candidat nommé à tout emploi affiché en vertu de l'article 19, ainsi que la liste des employés de l'unité de négociation ayant postulé.

L'employé peut examiner son dossier en présence de son supérieur immédiat et accompagné, s'il le désire, par un représentant syndical, à la suite d'une demande de promotion et/ou de mutation.

Affectations et avancements temporaires

20.4

L'employé affecté, au sein de l'unité de négociation, à un emploi dont les fonctions sont rémunérées à un niveau salarial régulier semblable ou inférieur continue de toucher son salaire régulier pendant la durée de l'affectation.

L'employé qui est affecté temporairement à l'exercice des fonctions principales d'une classification mieux rétribuée au sein de l'unité de négociation pendant plus d'une (1) journée sans toutefois dépasser quatre (4) semaines de travail consécutives touche un montant fixe de 15,50 \$ par tour de service pour la durée de l'affectation.

20.5

L'employé qui est affecté à l'exercice des fonctions principales d'une classification mieux rétribuée au sein de l'unité de négociation pendant plus de quatre (4) semaines, lorsque les fonctions commandent un salaire plus élevé, est rémunéré pendant la durée de l'affectation à l'échelon de la classification supérieure qui est le plus proche de son salaire actuel et qui constitue une augmentation.

20.6

Un employé ne peut être affecté ou avancé temporairement pendant une période supérieure à vingt-quatre (24) mois sauf s'il remplace un employé en absence prolongée prévue à la présente convention et pour la durée de cette absence. Toutefois la période de vingt-quatre (24) mois peut être prolongée après entente entre la Société et le Syndicat.

20.7

L'employé à contrat conserve son statut lorsqu'il est affecté temporairement à une fonction considérée ou reconnue comme permanente au sein de l'unité de négociation.

20.8

L'employé qui est temporairement affecté à l'exercice des fonctions d'un emploi dans une autre unité de négociation ne touche pas un salaire inférieur à son salaire actuel. Si l'affectation temporaire constitue une promotion, il est rémunéré à l'échelon supérieur suivant qui est le plus proche de son salaire actuel.

Les dispositions de la convention collective auxquelles l'emploi est assujetti s'appliquent au titulaire de l'affectation temporaire.

Lorsque l'affectation et/ou l'avancement temporaire prend fin, l'employé retourne à son ancien emploi dans l'unité de négociation sans perdre les droits d'ancienneté ou les avantages sociaux prévus par la convention et dont il aurait bénéficié s'il était demeuré dans l'unité de négociation.

L'employé bénéficie durant son affectation et/ou son avancement temporaire des mêmes dispositions concernant la sécurité d'emploi dont il aurait bénéficié au sein de l'unité de négociation.

20.9

Un employé peut être temporairement affecté et/ou avancé à un emploi de cadre pendant plus de quatre (4) semaines mais sans toutefois dépasser un (1) an. Il est convenu qu'aucune des dispositions de la présente convention collective ne s'appliquera. Si l'employé retourne à l'unité de négociation, il se voit créditer sa pleine ancienneté dans le même emploi qu'il occupait avant l'affectation temporaire et il touche le même salaire plus les augmentations qui ont pu être accordées entre temps. L'employé qui accepte l'affectation et/ou l'avancement temporaire décrite plus haut maintient pendant l'affectation les mêmes avantages sociaux que ceux dont il aurait bénéficié dans son emploi de base.

20.10

Un employé a le droit de refuser une affectation et/ou un avancement temporaires sans que son refus ne lui soit préjudiciable de quelque façon que ce soit dans son emploi. Toutefois, si la Société ne trouve aucun autre candidat, elle peut procéder à l'affectation si les besoins du service l'exigent.

Article 21

AFFECTATIONS ET POLYVALENCE INTRA-UNITÉ

21.1

Il est reconnu que chaque employé engagé à temps plein occupe un emploi comportant une fonction principale représentée dans l'un des groupes. Nonobstant la fonction principale d'un employé, l'affectation ou la mobilité

au sein du groupe ou d'un groupe à l'autre est possible. Cette polyvalence peut être de nature expérimentale, continue, occasionnelle ou en cas d'urgence.

Polyvalence expérimentale

21.2

La Société demandera des volontaires pour les affectations de polyvalence par le biais de l'affichage dans la ville où l'expérience sera menée. Suite à cet affichage, la Société procédera à un comité de sélection où seront convoqués les candidats retenus. À défaut de trouver des volontaires, la Société se réserve le droit de désigner des employés pour ces essais.

La polyvalence expérimentale ne devrait pas durer moins d'un (1) mois ou plus de six (6) mois.

D'un commun accord, l'expérience peut être prolongée d'une autre période de six (6) mois.

Une évaluation finale de la situation sera faite à l'issue de la période d'expérimentation et sera discutée au comité conjoint.

21.3

Si la Société, au cours ou à l'issue de la période d'expérimentation est insatisfaite de l'employé occupant un emploi polyvalent expérimental celui-ci retourne à son ancienne fonction; de même, la Société reconnaît le droit au candidat retenu ou désigné de retourner à son ancienne fonction après trois (3) mois, à la suite d'un accord entre le supérieur immédiat et l'employé, ou à l'issue de la période d'expérimentation.

Une expérience qui s'est soldée par un échec ne sera pas retenue contre un employé lors de son évaluation du rendement ou pour des raisons disciplinaires.

Lorsqu'un employé accomplit des tâches autres que ses fonctions principales et en plus de celles-ci-au sein de son groupe ou dans l'autre groupe, si ces tâches

sont rémunérées à un niveau supérieur, il touche la rémunération du niveau supérieur pendant la durée de l'essai. Si les tâches en question sont rétribuées à un taux inférieur, le salaire de l'employé sera maintenu.

21.4

La Société s'engage à ce que les employés reçoivent une formation adéquate en vue de s'acquitter de la tâche qui leur est assignée.

Polyvalence continue

21.5

Si l'expérience est concluante, la polyvalence expérimentale sera convertie en polyvalence continue.

21.6

Les parties se réuniront tel qu'il est prévu à l'article 10 et discuteront des fonctions en question dans le but de s'entendre sur le niveau de rémunération.

21.7

Un emploi est polyvalent, quel que soit le nombre d'occasions au cours d'une semaine où un employé exécute les tâches d'une autres fonction que sa fonction principale.

Polyvalence occasionnelle ou d'urgence

21.8

Un employé peut, à titre occasionnel, être désigné pour exercer les tâches d'un autre employé au sein du même groupe.

21.9

En cas d'urgence, par exemple pour remplacer quelqu'un d'absent ou pour faire face à des circonstances imprévues, un employé peut être affecté aux fonctions d'un emploi d'un autre groupe s'il n'y a personne de disponible

dans le groupe. Il est entendu que ce remplacement ne peut excéder trois (3) jours ouvrables.

21.10

La Société ne crée pas d'emplois polyvalents pour effectuer des mises à pied.

Article 22

AFFECTATION SPÉCIALE

22.1 CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER

22.1.1 GÉNÉRALITÉS

22.1.1.1

- a) Avant d'accroître ou de réduire son effectif de correspondants à l'étranger désignés depuis le Canada ou de procéder à une nouvelle répartition de ces affectations, la Société discutera des changements envisagés avec le syndicat. Les affectations disponibles à l'étranger seront affichées pendant sept (7) jours civils.
- b) Lorsque la Société a l'intention de muter un correspondant à l'étranger, elle informera le syndicat de ses intentions, par écrit, après avoir discuté de la mutation avec le correspondant en question. Un tel avis doit être donné au moins trois (3) mois avant la date effective du changement.
- c) La Société, lorsqu'elle affecte depuis le Canada un nouveau correspondant à l'étranger, avise le syndicat de sa décision au moins deux (2) semaines avant la date effective de l'affectation.
- d) La Société enverra à chaque correspondant à l'étranger les avis des postes de cadre à combler au-dessus du groupe III ainsi que des postes supérieurs du groupe de présentation.
- e) Avant d'affecter temporairement un journaliste du service national à une région qui relève normalement du correspondant à l'étranger, la

Société discute de la question avec ce dernier, à moins qu'il ne soit pas disponible. La Société reconnaît que l'affectation temporaire de journalistes du service national ne doit pas porter préjudice aux intérêts professionnels des correspondants à l'étranger affectés à la région, spécialement en ce qui concerne les contacts et les relations que ces derniers ont établis. Dans la mesure du possible, le journaliste du service national travaillera en collaboration avec le correspondant étranger du secteur.

- f) Tous les correspondants à l'étranger sont rappelés au Canada une fois l'an, sous réserve des besoins de la programmation. Les correspondants à l'étranger travaillant à une affectation urgente ou importante peuvent ne pas être rappelés.

La Société prévoit, dans son ordre du jour des assemblées annuelles, une (1) journée pour une réunion générale des correspondants à l'étranger, y compris une séance avec les représentants du syndicat.

22.1.2 Engagement temporaire

Le correspondant à l'étranger temporaire engagé pour plus d'un (1) mois bénéficie des mêmes droits et privilèges que le correspondant à l'étranger régulier suivant le calcul au prorata indiqué. La Société informera le syndicat de ces engagements temporaires.

22.1.3 Correspondants à contrat

- a) La Société se réserve le droit d'engager par contrat des correspondants à l'étranger. En pareil cas, les taux de rémunération payés ne seront pas inférieurs à ceux figurant dans la section des salaires de la présente convention.
- b) Si la Société veut résilier le contrat d'emploi d'un correspondant à l'étranger, elle doit lui donner un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours, même si cela signifie que la date d'expiration du contrat sera dépassée.

22.1.4 Pigistes

La Société se réserve le droit de faire appel à des pigistes pour assurer la couverture d'événements à l'étranger, et elle s'engage à accorder dans la mesure du possible la préférence à des Canadiens.

22.2 AFFECTATIONS

22.2.1

- a) Lorsqu'un correspondant à l'étranger qui a été engagé et envoyé du Canada est affecté ou muté dans une autre ville ou dans un autre pays, la Société précise par écrit la durée de son affectation.
- b) La Société et le correspondant à l'étranger peuvent, d'un commun accord, modifier ou renouveler toute affectation à son expiration.
- c) La Société donne au correspondant à l'étranger un préavis de quatre (4) mois de son intention de lui offrir un renouvellement de son affectation ou de le rappeler au Canada à l'expiration de celle-ci. Le correspondant à l'étranger donne le même avis de ses intentions.
- d) Nonobstant les alinéas a), b) et c) ci-dessus, la Société a le droit d'annuler l'affectation du correspondant à l'étranger pour les motifs suivants :
 - (1) rendement insatisfaisant;
 - (2) changements dans les priorités des nouvelles;
 - (3) fermeture d'un bureau à l'étranger.

22.2.2 Rapatriement

- a) Le correspondant à l'étranger qui justifie d'un service continu se voit offrir, lors de son rapatriement, un salaire qui n'est pas inférieur (plus un contrat s'il en avait un) à celui qu'il aurait touché s'il était demeuré dans son ancien poste au sein de l'unité de négociation.
- b) Le poste offert au moment du rapatriement n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective relatives à l'affichage.
- c) Lorsqu'une affectation prend fin et que le correspondant à l'étranger est rapatrié au Canada, la Société appliquera au besoin les dispositions de l'article 31 pour régler le cas des employés excédentaires.

- d) La Société fera tout son possible pour satisfaire aux préférences du correspondant à l'étranger quant à l'endroit où il travaillera au Canada et au poste qu'il occupera.

22.3 SALAIRES ET INDEMNITÉS

22.3.1 Salaires

- a) L'échelle salariale figurant à l'article 34 pour le Personnel en ondes, Groupe 5, Niveau I s'appliquera.

- b) Un contrat minimum de trente p. 100 (30 %) sera accordé à chaque correspondant à l'étranger; au bout d'un an, le contrat minimum sera de trente-cinq p. 100 (35 %). Tous les correspondants à l'étranger ont un horaire libre et, en l'absence de la définition d'une journée de travail ou d'une semaine de travail, l'échelle salariale de base à laquelle s'ajoute un contrat minimum pour chaque correspondant vise à compenser ce dernier pour tous les services professionnels ainsi que les exigences opérationnelles de l'emploi. Ce contrat peut être négocié à un taux supérieur au minimum et reflétera la charge de travail et autres conditions; la négociation aura lieu annuellement ou deux fois l'an et se tiendra sur une base individuelle entre le correspondant à l'étranger et la Société. Il est convenu que ces suppléments prendront effet le 1^{er} avril de chaque année, ou à la date d'affectation du correspondant à l'étranger.

c) Méthode de paiement

À son choix, et dans la mesure où il est légalement possible de le faire, le correspondant à l'étranger est rémunéré en devises locales ou en dollars canadiens; dans ce dernier cas, son salaire sera versé à son compte bancaire au Canada et dans les proportions correspondant à ses instructions.

- d) Il n'y aura aucune retenue sur le salaire ou les indemnités sans avis préalable.

22.3.2 Indemnités

a) Service extérieur

Les correspondants à l'étranger affectés depuis le Canada touchent la même indemnité que le personnel de la Société en poste à l'extérieur du Canada et suivant les règlements internes de la SRC.

- b) Indemnité de danger
Le correspondant à l'étranger, pendant qu'il est affecté à une zone où il y a risque de guerre, touche une indemnité supplémentaire de quarante-deux dollars (42 \$) par jour.
- c) Droit de refus
La Société acceptera le refus d'un correspondant à l'étranger d'être affecté à une zone de guerre ou à un secteur d'émeute ou d'insurrection. Toutefois, un tel refus sans motif valable peut entraîner, après examen, la remise en question de son affectation à titre de correspondant à l'étranger, surtout si la zone en question fait partie de la région habituelle qu'il couvre.

22.3.3 Déplacements

- a) La Société tiendra un dossier concernant chaque correspondant et son compte personnel de voyage. Toute demande de remboursement concernant les comptes de voyage doit être soumise par le chef de service. Le correspondant à l'étranger aura accès à son dossier de voyage si la demande est faite par écrit dans le but de justifier le remboursement.
- b) La direction ou son délégué autorisé peut autoriser le correspondant à l'étranger à prendre un vol en première classe lorsqu'il doit se mettre au travail dès son arrivée, à la fin d'une affectation particulièrement ardue ou lorsque le vol est d'une durée supérieure à dix (10) heures.
- c) La Société défraie le correspondant à l'étranger et sa famille de leurs frais de transport pour revenir au Canada à l'occasion du congé annuel si le correspondant est à l'étranger depuis deux (2) ans.
- d) Frais de mutation et de réinstallation - Affectations à l'étranger
Le coût de rapatriement (si nécessaire) du correspondant à l'étranger et de sa famille est pris en charge par la Société, sous

réserve des conditions établies dans le manuel Politiques des ressources humaines de la SRC.

22.3.4 Frais divers

Les dépenses courantes sont maintenues à leur niveau actuel, mais il est entendu que la Société peut réviser les priorités et informer le correspondant à l'étranger des dépenses qui seront permises à l'avenir. Il est en outre convenu que, comme par le passé, toute demande d'indemnité supplémentaire sera étudiée au mérite.

22.4 AVANTAGES SOCIAUX

22.4.1 Régime de retraite

Le calcul des cotisations au régime de retraite sera fondé sur le taux que la Société applique au salaire de base.

22.4.2 Assurance

- a) L'assurance-vie collective du correspondant à l'étranger sera conforme au niveau de la garantie choisie lors de la demande présentée pour le nouveau régime d'assurance entré en vigueur le 1^{er} avril 1977 ainsi qu'à l'assurance-vie collective autorisée qui a trait au salaire plus le contrat, et elle sera valide en cas de décès, quelle qu'en soit la cause ou les circonstances. Après le rapatriement au Canada, l'assurance-vie collective ne s'appliquera qu'en fonction du salaire de base.
- b) La Société souscrira pour chaque employé qui voyage dans l'exercice de ses fonctions, sans frais pour celui-ci, une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident de vingt-cinq mille

dollars (25 000 \$). L'employé affecté à une zone où il y a risque de guerre bénéficie automatiquement d'une garantie additionnelle de deux cent soixante-quinze mille dollars (275 000 \$), ce qui représente au total trois cent mille dollars (300 000 \$) d'assurance.

- c) Aux termes du régime facultatif de vingt-quatre (24) heures d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, le correspondant à l'étranger peut, le 1^{er} avril de chaque année, souscrire jusqu'à cinq cent mille dollars (500 000 \$) en capital assuré. En vertu de ce régime, s'il est tué accidentellement pendant qu'il se trouve dans une zone où il y a risque de guerre, son bénéficiaire recevra cinquante p. 100 (50 %) du capital assuré.

22.4.3 Frais hospitaliers et médicaux

La Société défraiera pour le correspondant à l'étranger les frais médicaux et hospitaliers raisonnables engagés par lui et sa famille qui dépassent ce qui est prévu par les régimes d'assurance à l'étranger. Elle paiera la totalité (100 %) des primes d'assurance-maladie et d'assurance-hospitalisation des employés en affectation outre-mer. La Société pourra consentir une avance lorsqu'un compte médical dépasse deux cents dollars (200 \$).

22.5 CONGÉS

22.5.1 Congés annuels

Les correspondants à l'étranger permanents ont droit à quatre (4) semaines de congé annuel. Le correspondant à l'étranger qui justifie de vingt (20) ans de service à la SRC a droit à cinq (5) semaines de congé annuel; après vingt-sept (27) de service, il bénéficie de six (6) semaines de congé annuel. Selon les exigences du service, ces congés peuvent être pris en un bloc. Il est interdit de reporter des congés annuels d'une année à l'autre sans l'autorisation de la direction. Les crédits de congé annuel non utilisés ou dont le report n'a pas été autorisé sont rémunérés en argent chaque année.

22.5.2 Congé trimestriel

Après consultation, le correspondant à l'étranger se voit accorder une (1) semaine de congé ininterrompue chaque trimestre sauf celui où il prend ses congés annuels. Il lui incombe de planifier son horaire et sa couverture de

façon à pouvoir se libérer. Ce congé ne peut ni être reporté ni être rémunéré en argent. Si le correspondant ne le prend pas dans le trimestre approprié, il le perd. De plus, selon les exigences du service, un congé additionnel minimum de deux (2) jours consécutifs par mois de calendrier est garanti au correspondant.

22.5.3 Rapports

Chaque correspondant à l'étranger présente un rapport trimestriel au plus tard le 15 du mois suivant la période visée par le rapport. Dans ce rapport, il indique les congés qu'il a pris -- congés annuels, congés trimestriels prévus à la clause 22.5.2 ci-dessus, congés spéciaux, congés de maladie -- ainsi que toute autre absence.

22.6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

22.6.1

La procédure de règlement et d'arbitrage des griefs prévue par la présente convention collective s'applique aux employés affectés à titre de correspondants à l'étranger, avec les modifications suivantes :

a) Présentation d'un grief individuel

Si un correspondant à l'étranger ou un groupe de correspondants à l'étranger qui ont été engagés et envoyés depuis le Canada ont une plainte à faire, ils ont le droit de le faire et devront discuter de celle-ci avec le superviseur avant de déposer un grief. Le superviseur et l'employé (ou les employés) feront un effort sincère pour résoudre la plainte avant qu'un grief ne soit déposé. Une fois qu'une plainte a été faite, les parties s'entendront sur un laps de temps raisonnable pour la finaliser; sauf entente contraire, ce délai ne dépassera pas cinq (5) jours civils.

Si la question n'est pas réglée au stade de la plainte ci-dessus, au plus tard vingt (20) jours après que l'incident s'est produit ou que l'employé en a pris connaissance, ou dans les vingt (20) jours suivant le non-règlement de la question au stade de la plainte, un grief sera déposé par écrit sur la formule prescrite qui figure à

l'annexe J. Un tel grief doit être déposé directement au palier national.

b) Examen et arbitrage des griefs

Toutes les réunions convoquées pour l'examen et l'arbitrage des griefs ont lieu au Canada.

22.6.2

Les parties recourront à tous les moyens à leur disposition pour éviter une présence physique à Montréal du correspondant visé ou suspendront les délais prévus afin de faire coïncider les procédures avec le passage du correspondant à Montréal. La Société n'est cependant pas tenue de défrayer les dépenses d'un correspondant à l'étranger qui veut assister à une réunion du comité national des griefs ou à une audience d'arbitrage.

22.6.3

Les articles suivants ne s'appliquent pas aux correspondants à l'étranger :

- Article 15* - *Statut professionnel**
- Article 19* - *Affichage des postes vacants**
- Article 20* - Engagement et promotion
- Article 23* - Mutations d'une ville à une autre
- Article 31* - Cessation d'emploi pour raisons économiques (seulement au rapatriement)
- Article 32* - Changement technologique
- Article 36* - Semaine de travail, jours de congé et temps supplémentaire
- Article 37* - Affichage et modification de l'horaire
- Article 38* - Repas
- Article 39* - Prime de nuit
- Article 40* - Rappel au travail
- Article 41* - Repos quotidien et empiètement
- Article 44* - *Déplacements **
- Article 47* - Congés fériés
- Article 48* - *Congés annuels **
- Article 50* - Congé pour fonctions judiciaires
- Article 56* - *Assurance-hospitalisation et assurance-maladie - employés permanents à temps plein **

* *Indique l'application de dispositions distinctes à leur endroit.*

Article 23

MUTATIONS D'UNE VILLE À UNE AUTRE

23.1

La Société convient de ne pas muter un employé sans son consentement d'une ville à une autre dans le territoire du Québec et à Moncton.

La nomination ou la mutation à une fonction au bureau de la Société sur la Colline parlementaire à Québec est généralement pour une durée de trois (3) ans; la durée peut être prolongée de gré à gré.

Au terme de ladite période, l'employé est muté selon les besoins de la Société en tenant compte des préférences de l'employé. A défaut d'entente quant au lieu de mutation, l'employé est muté dans la salle dont il dépend. Si l'employé doit être muté, la Société lui donne un préavis de quatre (4) mois.

Article 24

ÉVALUATION DU RENDEMENT

24.1

L'évaluation du rendement sera introduite au sein de tous les services où évoluent les membres de l'unité. Elle vise à faire connaître aux employés les attentes de l'employeur à leur endroit, les normes à respecter, les objectifs à atteindre afin que ceux-ci puissent développer leur potentiel et donner le rendement attendu dans leur emploi. L'évaluation du rendement permet également d'identifier les besoins de formation. Les objectifs d'évaluation du

rendement sont établis de concert avec l'employé. Intervenant une fois l'an, ce processus fournit à l'employé l'occasion de commenter régulièrement son rendement et de faire part de sa perception du travail. Les conclusions de cette évaluation seront remises par écrit à l'employé dans les trente (30) jours suivant l'entretien. Les parties conviennent que ce système d'évaluation du rendement ne se substituera pas au processus disciplinaire.

Article 25

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

25.1

Dans le cas d'une cessation d'emploi résultant de la maladie, de la retraite ou du décès de l'employé, celui-ci (ou ses ayants droit) reçoit une indemnité forfaitaire égale à:

- Trois (3) mois civils de salaire après dix (10) ans de service continu et, pour chaque année de service continu, un supplément de un cinquième (1/5) du salaire mensuel, jusqu'à concurrence de six (6) mois.

25.1.1

L'employé membre de l'unité de négociation qui compte plus de trois (3) ans de service mais moins de dix (10) ans et qui quitte son emploi à cause d'une maladie grave et prolongée ou qui prend sa retraite touche une indemnité de cessation d'emploi équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque neuf (9) mois de service, jusqu'à concurrence de treize (13) semaines de salaire, à condition qu'il n'ait pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 25.1.

25.1.2

L'employé qui prend sa retraite avant l'âge normal de la retraite ou qui quitte son emploi pour cause de maladie peut choisir de recevoir une allocation de retraite équivalant à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 25.1. Cette allocation est versée de la même manière que le salaire régulier et fait l'objet des retenues prévues pour les avantages sociaux de la Société, le

cas échéant. La période pendant laquelle l'allocation de retraite est versée s'appelle un congé de retraite et compte comme service pour les besoins du régime de retraite de la SRC. Un congé de retraite ne peut se prolonger au-delà de l'âge normal de la retraite, tel qu'il est défini dans le régime de retraite de la SRC. Tout solde restant à ce moment-là est versé en une somme forfaitaire.

25.2

Aucune indemnité de cessation d'emploi n'est versée à l'employé qui démissionne, qui est congédié pour cause ou qui est licencié. (L'employé licencié touche l'indemnité de licenciement prévue à l'article 31)

25.3

Pour les besoins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi, un licenciement (si une indemnité de licenciement a été versée à l'employé) constitue une interruption de service même si l'employé est réembauché dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent son licenciement.

Article 26

RETRAITE

26.1

La retraite est fondée sur l'âge et a lieu, pour toutes les catégories d'emploi, le dernier jour ouvrable du mois où l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Un employé peut conserver son emploi au-delà de l'âge de soixante-cinq (65) ans, sous réserve des règlements de la Société régissant la retraite datés du 1^{er} septembre 1961 et des modifications qui y ont été apportées.

Il est en outre convenu que toute condition liée à la retraite sera régie par les prescriptions de la loi et par toute politique de la Société conforme à la présente convention.

Article 27

MESURES DISCIPLINAIRES

27.1

Aux fins du présent article, une mesure disciplinaire est une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement.

27.2

Advenant qu'un reproche concernant le travail ou la conduite d'un employé et risquant de nuire à son avancement ou à sa réputation au sein de la Société ne soit pas fait conformément à la procédure suivante, il ne peut être versé à son dossier, ni jamais servir contre lui, ni donner lieu à une mesure disciplinaire.

27.3

La Société avise l'employé par écrit des principaux faits pertinents à un reproche et de la tenue d'une enquête; cet avis doit lui être remis dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance des faits. Le Syndicat est aussi informé de la tenue d'une telle enquête.

27.4

Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu à l'article 27.3, l'enquête est effectuée et l'employé est convoqué à un entretien au cours duquel on établit et discute les faits pertinents. Cet entretien se tient entre le 5^e et le 15^e jour du délai prévu au présent article, à moins que par entente il ait lieu plus tôt.

27.5

La décision de la Société est remise à l'employé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'entretien prévu à l'article 27.4.

27.6

Toute mention d'un reproche qui se révèle injustifié doit être retirée du dossier de l'employé et détruite.

27.7

En tout temps, au cours de la procédure prévue ci-haut, et au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la communication de la décision de la Société, l'employé peut verser à son dossier sa version écrite des faits.

27.8

L'employé convoqué à l'entretien prévu à l'article 27.4 sera informé du fait qu'il peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical. Il pourra consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de la Société, et s'il le désire, en présence d'un représentant syndical. Il est entendu que la non-disponibilité d'un représentant syndical ne doit pas retarder de plus de cinq (5) jours ouvrables la date de convocation prévue à l'article 27.4.

27.9

Une mesure disciplinaire ne peut être imposée que pour une cause juste et suffisante. À l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Société, et les griefs portant sur des mesures disciplinaires ont la priorité sur les griefs d'autre nature. L'arbitre ne peut maintenir une mesure disciplinaire en cas de doute raisonnable.

27.10

Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, la Société en informe le Syndicat par écrit.

27.11

Le rendement de l'employé qui a été l'objet d'une mesure disciplinaire sera apprécié trois (3) mois après l'envoi de la réprimande ou six (6) mois après l'envoi de la lettre l'informant d'une suspension. Si cette appréciation démontre que l'employé a fait le nécessaire pour s'améliorer depuis l'incident, la Société l'en informe par écrit et verse copie de la communication à son dossier.

27.12

Toute mention de mesures disciplinaires est retirée du dossier de l'employé deux (2) ans après son envoi.

Article 28

DISCRIMINATION

28.1

Les parties, de part et d'autres, s'engagent à n'exercer aucune discrimination et aucune distinction injuste pour des raisons d'ethnie, de nationalité, de couleur, de sexe (incluant grossesse), de préférences sexuelles, d'âge, de situation familiale, de conviction religieuse ou politique, de déficiences mentales ou physiques et d'état matrimonial.

Article 29

ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

29.1

Les employés peuvent entreprendre des activités extérieures en dehors des heures de travail aux conditions suivantes :

- a) Ces activités ne doivent pas entrer en concurrence directe avec les services de diffusion de la SRC. Cette disposition ne s'applique pas aux employés temporaires et aux personnes engagées à l'animation d'émissions tel que décrit à l'article 17.25.
- b) Il est interdit d'exploiter sans autorisation préalable sa relation avec la Société dans le cadre d'activités extérieures.
- c) Ces activités ne contreviennent pas à la Politique journalistique, dans la mesure où elle s'applique à l'employé.
- d) Les annonceurs, les annonceurs-réalisateurs et les commentateurs aux émissions rurales ne peuvent se livrer à une activité privée sans autorisation préalable.

Article 30

ANCIENNETÉ AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

30.1

Par ancienneté à la Société, on entend la durée du service continu au sein de la SRC. On la calcule à partir de la date d'engagement dans un emploi à temps plein ou à partir du début de la dernière période de service continu ininterrompue. Le "service continu" s'entend de tout service ininterrompu depuis la dernière date d'engagement et comprend tous les congés réguliers, les congés fériés, les congés annuels et les congés autorisés par la Société.

Les critères d'ancienneté s'appliquent dans les cas de licenciement et de réintégration ainsi que par rapport au choix des congés annuels.

30.2

L'ancienneté syndicale se calcule à partir de la dernière date d'entrée dans une fonction relevant de l'unité de négociation; elle s'applique aux modalités prévues à l'article 20.

30.3

L'ancienneté de service et l'ancienneté syndicale continuent à s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) les vacances annuelles;
- b) les congés fériés;
- c) les congés spéciaux;
- d) les absences pour cause de maladie ou d'accident;
- e) les congés avec salaire ou fraction de salaire;
- f) les congés sans salaire d'une durée de six (6) mois ou moins;
- g) les suspensions;
- h) les affectations temporaires dans un emploi hors de l'unité de négociation pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois;

- i) l'emprisonnement pour raisons professionnelles en autant que l'employé a collaboré avec la Société à sa défense et que la preuve n'a révélé aucun fait contraire aux conditions énoncées à l'article 46.10;
- j) les congés parentaux;
- k) les relevés syndicaux jusqu'à concurrence de trois (3) ans;
- l) les mises à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

30.4

L'ancienneté de service et l'ancienneté syndicale sont maintenues pendant les congés sans salaire d'une durée de moins de trois (3) ans et les congés syndicaux sans salaire d'une durée de plus de trois (3) ans.

30.5

L'employé nommé à une fonction non incluse dans l'unité de négociation et qui, dans les six (6) mois suivant sa nomination, revient à son ancien emploi ou à un autre emploi de l'unité de négociation, y retrouve l'ancienneté syndicale qu'il possédait lors de sa nomination plus celle acquise en dehors de l'unité de négociation. Au-delà de cette période, il perd son ancienneté syndicale.

Article 31

CESSATION D'EMPLOI POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

31.1

S'il doit être mis fin à des emplois pour des raisons économiques, la Société identifiera les postes excédentaires par composante, par ville, par groupe professionnel et par fonction.

31.2

La Société, lorsqu'elle envisage de mettre fin à des emplois pour des raisons économiques, doit aviser le syndicat au moins douze (12) semaines avant de commencer à appliquer ces mesures. La Société donne également un préavis écrit de quatre (4) semaines à l'employé visé.

Lorsque la Société avise le syndicat de son intention de mettre fin à des emplois pour des raisons économiques, les parties se réunissent en comité mixte afin de discuter des façons de réduire les répercussions des mesures prévues sur les employés membres de l'unité de négociation. Parmi les

moyens utilisés, la liste n'étant pas exhaustive, figurent l'attrition, le renvoi des employés en période d'essai dans les fonctions identifiées en 31.1, la recherche de postes vacants, le travail temporaire et le travail à temps partiel.

31.3 Supplantation

L'employé dont le poste a été déclaré excédentaire exerce son droit de supplantation dans sa composante, dans la ville où est située la Direction dont il relève, dans son groupe professionnel et par ancienneté, à condition qu'il possède la compétence professionnelle requise pour exercer les fonctions de l'employé ayant le moins d'ancienneté. Si l'employé ne réussit pas à supplanter dans la ville où est située la Direction dont il relève, il peut alors supplanter à l'intérieur de sa composante dans d'autres villes. Les frais de réinstallation seront assumés par la Société et ceux-ci ne pourront dépasser dix mille dollars (10 000 \$).

À Moncton, les six (6) reporters radio-télévision relevant de la composante télévision française exerceront leur droit de supplantation d'abord dans la composante télévision française et ensuite dans la composante radio française.

L'employé qui occupe un emploi hybride ou un emploi polyvalent intra-unité et dont la fonction est déclarée excédentaire exercera ses droits de supplantation dans sa fonction d'origine.

L'employé qui refuse de supplanter un autre employé est licencié immédiatement.

31.4 Employés temporaires

En cas de cessation d'emploi pour raisons économiques, dans chaque composante, dans chaque ville, dans chaque groupe professionnel et par fonction, il sera mis fin à l'emploi des employés temporaires avant les employés permanents.

31.5 Salaire

Sauf indication contraire expresse dans la présente convention et sous réserve des dispositions mentionnées à l'article 35, il n'y aura aucune réduction de salaire.

31.6 Indemnité de licenciement

L'employé licencié ayant accompli sa période de probation touche une indemnité de licenciement sous forme d'un paiement forfaitaire équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque période de six (6) mois de service continu ou partie importante de celle-ci au sein de la Société.

Lorsque l'employé qui a touché l'indemnité de cessation d'emploi est réintégré dans un délai inférieur au nombre de semaines servant au calcul de l'indemnité, la portion de celle-ci correspondant aux semaines non écoulées est retenue sur le traitement, en versements fixés d'un commun accord par les deux parties.

31.7

Lorsqu'il est licencié une deuxième fois, ou les fois subséquentes, l'employé touche une indemnité de licenciement équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque période de six (6) mois de service continu ou partie importante de celle-ci au sein de la Société, le calcul s'effectuant à partir de la dernière période de licenciement.

31.8

Pour les besoins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi, un licenciement (si une indemnité de licenciement a été versée à l'employé) constitue une interruption de service même si l'employé est réembauché dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent son licenciement.

31.9 Droits de réintégration

- a) Le nom des employés licenciés est porté sur une liste de réintégration pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de licenciement.

- b) Lorsqu'un poste devient vacant au sein de la composante de l'employé, la Société en avise l'employé ou les employés dont le nom figure sur la liste par téléphone ou par courrier recommandé, à leur dernier numéro

de téléphone ou à leur dernière adresse connu. L'employé ou les employés visés auront dix (10) jours ouvrables pour répondre à la Société et faire connaître leur intérêt à l'égard du poste.

- c) Le poste vacant sera attribué à l'employé de la composante ayant le plus d'ancienneté qui a déclaré son intérêt, qui a occupé un poste de niveau semblable ou supérieur et qui a démontré qu'il avait la compétence professionnelle requise pour exercer les fonctions du poste.
- d) S'il n'y a aucun candidat sur la liste de rappel de la composante, les employés mis à pied ayant occupé la même fonction dans d'autres composantes seront convoqués à une entrevue. À compétence égale, celui qui a le plus d'ancienneté obtient le poste.
- e) La personne qui postule un emploi aux termes des dispositions ci-dessus et qui l'obtient est tenue de s'y présenter suivant les instructions qu'on lui aura données, mais au plus tard trente (30) jours après la date d'acceptation, sauf si elle en a convenu autrement par écrit avec l'employeur. Si elle ne le fait pas, son nom sera retiré de la liste de réintégration et elle sera réputée avoir immédiatement démissionné de la Société.
- f) Si aucun des employés dont le nom figure sur les listes de réintégration ne répond aux exigences du poste, celui-ci pourra être affiché et rempli de la manière normale.
- g) Si une offre de réintégration nécessite la réinstallation de l'employé, la Société prendra en charge les frais de mutation et de réinstallation conformément à sa politique.

Il est convenu que ces frais ne pourront dépasser dix mille dollars (10 000 \$).

- h) L'employé qui est licencié informe la Société de son intérêt à occuper un emploi temporaire ou à temps partiel. Lorsqu'un tel emploi, dans la même fonction, devient disponible, la Société le lui offrira. Une telle affectation ne sera pas considérée comme une réintégration. L'acceptation ou le refus d'un tel travail n'influe pas sur la période de réintégration.

31.10

Les parties reconnaissent que les employés qui bénéficiaient précédemment d'un " statut protégé " conformément à la convention collective du SCFP et qui ont été inclus dans la présente unité de négociation par suite de la décision du Conseil canadien des relations du travail se verront accorder les droits suivants pour la durée de la présente convention collective.

Si l'employé " protégé " voit son poste déclaré excédentaire, il aura le droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté, conformément à la clause 31.3 et 31.5, pourvu qu'il possède la compétence professionnelle requise pour s'acquitter des tâches de cet employé.

L'employé protégé susceptible d'être licencié sera soumis à une période d'essai et de formation spécifique établi par les parties, d'une durée maximale de neuf (9) mois, afin de permettre à l'employé d'acquérir les connaissances nécessaires pour exécuter les tâches d'un poste identifié par le comité mixte.

S'il n'y a personne à déplacer ou si la Société ne trouve pas d'emploi pour l'employé " protégé ", ce dernier est licencié et touche quatre (4) semaines de salaire pour chaque année de service continu. La personne bénéficie des droits de réintégration prévus à la clause 31.9

Si l'employé " protégé " refuse de déplacer quelqu'un ou refuse un poste vacant, il est licencié et la Société lui verse quatre (4) semaines de salaire pour chaque année de service continu. Comme l'employé a refusé un emploi, les droits de réintégration décrits à la clause 31.9 ne seront pas accordés.

31.11

Les exigences relatives à l’affichage ne s’appliquent pas aux dispositions du présent article.

Article 32

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

32.1

Il y a “ changement technologique ” au sein de la Société lorsque celle-ci introduit un équipement ou un matériel différents de ceux qu’elle utilisait auparavant et qu’il s’ensuit, dans son exploitation ou son activité un changement qui est directement imputable à l’introduction de cet équipement ou de ce matériel.

32.2

Lorsque la Société se propose d’effectuer un changement technologique qui influera vraisemblablement sur les conditions d’emploi d’un nombre important d’employés auxquels la présente convention collective s’applique, elle avise le syndicat au moins cent vingt (120) jours à l’avance de l’introduction de l’équipement ou du matériel différents de ceux qu’elle utilisait auparavant.

L’avis mentionné plus haut précisera les informations suivantes :

- la nature du changement technologique;
- la date à laquelle la Société se propose d’effectuer le changement technologique;
- le nombre approximatif et le genre d’employés qui seront vraisemblablement touchés par le changement technologique;
- l’effet que le changement technologique aura vraisemblablement sur les conditions ou la sécurité des employés touchés.

32.3

Les mesures suivantes visent à aider les employés qui sont touchés par le changement technologique.

Après que l'avis prévu à la clause 32.2 a été donné, les parties se réunissent pour discuter du changement technologique dans le but de réduire au minimum ou d'éviter les effets négatifs et pour examiner les options susceptibles d'aider les employés touchés par ce changement à s'adapter aux effets négatifs qui lui sont associés.

32.4

Les employés touchés auront d'abord la possibilité d'être réaffectés à un poste vacant en fonction de leur ancienneté au sein de la Société. Toutefois, aucun employé ne sera réaffecté à un poste vacant à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il possède la compétence professionnelle requise pour le poste, étant entendu qu'une assistance raisonnable sera fournie. La réaffectation aura lieu dans l'ordre suivant:

- i. réaffectation à un poste vacant dans l'unité de négociation à son établissement;
- ii. réaffectation à un poste vacant dans toute autre unité de négociation à son établissement;
- iii. réaffectation à un poste vacant dans l'unité de négociation;
- iv. réaffectation à un poste vacant dans toute autre unité de négociation.

32.5

S'il est impossible de réaffecter l'employé à un poste vacant, il y aura supplantation d'un autre employé selon l'ancienneté au sein de la Société. Cependant, aucun employé ne sera déplacé par un autre employé ayant plus d'ancienneté au sein de la Société à moins que ce dernier fasse la preuve qu'il possède la compétence professionnelle requise pour exercer les fonctions de cet employé ainsi qu'un potentiel de développement équivalant à celui de cet employé, sous réserve de la prestation d'une assistance raisonnable. La supplantation s'effectuera en conformité avec le processus décrit à la clause 31.3.

L'employé qui refuse de déplacer un autre employé ou qui refuse d'être placé dans un poste vacant au même niveau ou à un niveau inférieur est licencié immédiatement et se voit accorder les droits de réintégration prévus à la clause 31.9.

32.6

Si un employé qui ne bénéficie pas de la protection prévue à la clause 31.9, ne peut être réaffecté à un poste vacant ou ne peut supplanter un autre employé tel qu'il est prévu plus haut, il peut alors choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes :

- i. Il sera licencié et recevra au moins quatre (4) semaines d'avis du changement technologique ou quatre (4) semaines d'indemnité de préavis ainsi qu'une indemnité de départ égale à une (1) semaine de salaire pour chaque période de six (6) mois de service continu ou partie importante de celle-ci au sein de la Société.

L'employé bénéficiera de droits de rappel pendant les douze (12) mois suivant la date de licenciement. Si, au cours de la période de douze (12) mois, l'employé renonce à ses droits de rappel, il touchera immédiatement une indemnité pour la formation égale à une (1) semaine de salaire pour chaque année de service révolue ou partie importante de celle-ci.

Quoi qu'il en soit, l'employé pourra toucher l'indemnité pour la formation à la fin de la période de rappel de douze (12) mois.

- ii. Il démissionnera de la Société et recevra un avis d'au moins quatre (4) semaines l'informant que son poste est déclaré excédentaire ou quatre (4) semaines d'indemnité de préavis, plus une indemnité de départ égale à une (1) semaine de salaire pour chaque période de six (6) mois de service continu ou partie importante de celle-ci au sein de la Société.
En outre, l'employé touchera immédiatement une indemnité pour la formation égale à une (1) semaine de salaire par année de service révolue ou partie importante de celle-ci.

32.7

L'employé bénéficiant de la protection prévue à la clause 31.9 qui refuse d'être réaffecté à un poste vacant ou de supplanter un autre employé, mentionnée à l'article 31.7 est licencié conformément à l'article 31.

Un tel employé n'a pas droit à l'indemnité pour la formation d'une (1) semaine par année de service.

32.8

L'employé qui accepte d'être recyclé, réaffecté ou réinstallé peut devoir être assujéti à une période d'essai pouvant aller jusqu'à douze (12) mois.

32.8.1

L'employé qui échoue sa période d'essai est déclaré excédentaire et est traité suivant les dispositions de l'article 31.

32.9

Si l'employé "protégé" refuse de déplacer quelqu'un ou refuse un poste vacant, il est licencié et la Société lui verse quatre (4) semaines de salaire pour chaque année de service continu. Comme l'employé a refusé un poste, les droits de réintégration décrits à la clause 31.9 ne seront pas accordés.

32.10

Les parties s'engagent à accélérer toute démarche du comité mixte aux échelons local et/ou national afin d'examiner la question du changement technologique. Les décisions concernant la réaffectation, le déplacement et le licenciement des employés touchés par le changement technologique auront été prises au bout de la période de six (6) mois suivant l'avis de changement technologique envoyé au syndicat. Les parties pourront prolonger ce processus d'un commun accord.

Article 33

GROUPES D'EMPLOI

33.1

Le Syndicat accepte les monographies des classes d'emploi occupées par les employés à la date de signature de la convention collective.

La Société s'engage à communiquer au Syndicat la monographie de toute nouvelle classe d'emploi qui est déclarée d'un commun accord ou par décision, être du ressort du groupement négociateur, ainsi que de toute classe d'emploi dont les tâches sont sensiblement modifiées et à indiquer le niveau salarial attribué par la Société à la classe d'emploi nouvelle ou modifiée. Elle l'avise également de la date d'entrée en vigueur d'une monographie de classe d'emploi nouvelle et modifiée ainsi que la liste des employés touchés.

Au plus tard quatre (4) semaines après la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, le Syndicat avise la Société.

- 1) s'il conteste l'exactitude de la monographie de la classe d'emploi nouvelle ou modifiée, et;
- 2) s'il conteste le niveau salarial attribué par la Société à la classe d'emploi nouvelle ou modifiée.

33.2

A défaut d'entente entre les parties, dans les six (6) mois qui suivent la contestation, le Syndicat peut déférer le litige à un arbitre qui a le pouvoir de sanctionner l'exactitude de la monographie de la classe d'emploi nouvelle ou modifiée ou de modifier la monographie de la classe d'emploi au besoin pour qu'elle reflète exactement les tâches de la classe d'emploi. Une fois l'exactitude de la monographie de la classe d'emploi établie, l'arbitre place la classe d'emploi dans le niveau salarial approprié, en prenant comme critère la position relative de la classe d'emploi dans la structure salariale de la présente convention.

La Société avise le Syndicat de la date d'entrée en vigueur d'une monographie de classe d'emploi nouvelle ou modifiée ainsi que la liste d'employés touchés.

La sentence arbitrale s'applique à compter de la date à laquelle l'employé est affecté et exécute les tâches décrites dans la monographie de la classe d'emploi nouvelle ou modifiée.

Grille Salariale - Salaire Annuel en vigueur Juin 1998

Semaine de travail uniforme 37.5 heures

PERSONNEL EN ONDES

GROUPE 5		Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans
NIVEAU 1	Correspondants à l'étranger	57,300	60,000	63,200										
NIVEAU 2	Responsable Affectations (Nat.) SJRC 8 Secrétaire de rédaction (Nat.) SJRC 8	57,300	60,000	63,000										
NIVEAU 3 A	Annonces-réalisateurs - SCFP 7 - 8 - 9 / RCI	34,600	36,500	38,400	40,300	42,200	44,100	46,000	47,900	49,800	51,700	53,600	55,500	57,400
NIVEAU 3 B	Commentateurs - Agric. SCFP 9	46,000	47,900	49,800	51,700	53,600	55,500	57,400						
NIVEAU 3 C	Secrétaire de rédaction (RCI) SJRC 7	53,200	54,600	56,000	57,400									
NIVEAU 4 A	Journalistes-Présentateurs Annonces - SCFP 01 - 02 - 03 Annonces-réalisateurs - SCFP 01-02-03	30,200	32,100	34,000	35,900	37,800	39,700	41,600	43,500	45,400	47,300	49,200	51,100	53,000
NIVEAU 4 B	Responsable Affectations (Rég.) SJRC 6 Responsable Adjoint des Affectations (Nat.) SJRC 6 Secrétaire de rédaction Adjoint (Nat.) SJRC 6 Secrétaire de rédaction (Rég.) SJRC 6	50,700	52,100	53,000										
NIVEAU 5	PERMANENTS	35,000	37,300	39,500	41,650	43,800	47,700	50,500						
	Journalistes - SJRC 5													
NIVEAU 5	CONTRACTUELS	45,600	48,000	50,400										
	Animateurs - SJRC Host - ACTRA Commentateurs SJRC Intervieweurs SJRC Co-Host - ACTRA Animateurs - SCFP Writer/Broadcaster - ACTRA Sportcaster - ACTRA													
NIVEAU 6	PERMANENTS	36,000	38,500	41,000	43,500	46,000								
	CONTRACTUELS	37,400	40,900	44,400										
NIVEAU 6	Rédacteurs Sportifs SCFP Commentateurs-interviewers SCFP Reporter Circulation - ACTRA Writer/Broadcaster - ACTRA Sportcaster - ACTRA Météorologue SJRC													
	PERMANENTS	32,200	34,900	37,600	40,300	43,000								
NIVEAU 7	CONTRACTUELS	33,000	36,500	40,000										
	Recherchistes SJRC Recherchistes SARDEC Researcher/Program.-ACTRA													

Augmentation de la grille: Juin 1999 2.5 %
Juin 2000 3.0 %

Notes: Courériste parlementaire
Journalistes - Présentateurs
Annonces - SCFP 01-02-03
Annonces-Réalisateurs - SCFP 01-02-03
Employés à 36 25 hrs devenant à 37.5 hrs
Autres employés

Reçoit une prime annuelle de fonction de 3 600.\$ pour la durée de son affectation. Cette prime sera augmentée de 2.5 % et de 3.0 % en juin 99 et juin 2000.
Maintien ancienne grille pour les employés actuels et augmentations de 2.5 % et 3 % en juin 99 et juin 2000.
Maintien ancienne grille pour les employés actuels et augmentations de 2.5 % et 3 % en juin 99 et juin 2000.
Maintien ancienne grille pour les employés actuels et augmentations de 2.5 % et 3 % en juin 99 et juin 2000.
Insérer au salaire le plus près (vers le haut) de leur groupe respectif après conversion de la semaine de travail.
Insérer au salaire le plus près (vers le haut) de leur groupe respectif.

Article 35

DISPOSITIONS SALARIALES GÉNÉRALES

35.1

Aucun employé ne subira de réduction de salaire ni ne perdra de rémunération additionnelle à la suite de l'application de la présente convention collective. Il est également convenu que les employés ne bénéficieront pas de gains indus à la suite de la mise en application de la présente convention.

35.2

Les employés membres de l'unité de négociation seront rémunérés suivant les taux, les échelles et/ou les honoraires figurant à l'échelle des montants minimums prévus à l'article 34.

35.3

L'avancement dans une échelle salariale donnée sera automatique, sauf indication contraire, et aura lieu à l'anniversaire de la nomination de l'employé à un niveau de salaire donné.

35.4

Sauf indication contraire expresse dans la présente convention et sous réserve des dispositions mentionnées ci-dessous, il n'y aura aucune réduction de salaire. Si un employé demande par écrit à être reclassifié à un niveau inférieur ou s'il est touché par les dispositions prévues à l'article 31, et si son salaire actuel dépasse le salaire maximum de la classification inférieure, son salaire sera ramené au niveau maximum de cette dernière.

35.4.1

Pendant une période d'essai dans un nouvel emploi, la Société peut retourner l'employé à son ancienne classification et à son ancien salaire.

35.4.2

Le personnel est payé tous les deux jeudis.

Article 36

SEMAINE DE TRAVAIL, JOURS DE CONGÉ ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

36.1 HORAIRE RÉGULIER

36.1.1

La semaine de travail des employés est de trente-sept heures et demie.

Les employés qui, en vertu de leur ancienne convention collective, avaient une semaine de trente-six et quart ($36 \frac{1}{4}$) heures, augmentent leur semaine de travail à trente-sept heures et demie ($37 \frac{1}{2}$) heures au taux horaire actuel.

Les employés qui, en vertu de leur ancienne convention collective, avaient une semaine de quarante (40) heures, réduisent leur semaine de travail à trente-sept et demie ($37 \frac{1}{2}$) heures.

Sur toute période donnée de deux (2) semaines consécutives, si l'employé travaille plus de quatre-vingt (80) heures, il est rémunéré à une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) son salaire régulier pour chaque heure supplémentaire ou bénéficie d'un congé compensatoire calculé de la même façon, à l'exception des journalistes des salles de nouvelles de Montréal, Québec, Matane, Sept-Iles, Chicoutimi, Rimouski, Moncton et de la Colline parlementaire de Québec. Ces derniers seront rémunérés à temps et demi après huit (8) heures sur une base quotidienne. Pour avoir droit à la rémunération de ses heures supplémentaires ou au congé compensatoire, l'employé doit faire autoriser au préalable tout travail en sus des quatre-vingt (80) heures.

Les congés payés tels que les congés de maladie, les jours fériés, les congés annuels et les congés compensatoires sont comptabilisés comme des heures travaillées dans l'application de la formule d'étalement jusqu'à concurrence de sept et demie ($7 \frac{1}{2}$) heures par jour et ne sont pas déduits de la formule d'étalement. Les sixième (6e) et septième (7e) jours travaillés ne sont pas comptabilisés dans la répartition des heures.

36.1.2

Les deux (2) jours de repos hebdomadaire sont consécutifs, sans forcément tomber dans la même semaine de travail; toutefois, des jours fériés ou déclarés fériés peuvent s'intercaler entre deux (2) jours de repos hebdomadaire. La Société s'engage à ne pas multiplier les affectations de dix (10) jours consécutifs pour un même employé.

36.1.3

La direction ne peut modifier la fiche de présence de l'employé sans le prévenir lorsque le changement en question a pour effet de réduire la rémunération à laquelle celui-ci a droit. L'employé est tenu de présenter des fiches de présence suivant les instructions de la direction.

36.1.4

Tout travail accompli par un employé à horaire régulier durant un jour de repos est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) son salaire régulier pour toutes les heures effectuées, le paiement minimum prévu étant sept heures et demi (7 ½) au taux majoré de moitié (1 1/2).

36.1.5

Lorsqu'un employé à horaire régulier travaille pendant ses deux jours de repos, toutes les heures de travail qu'il effectue le second jour sont rémunérées à deux (2) fois son salaire régulier, le paiement minimum étant de sept heures et demi (7 ½) au taux double.

36.1.6

La Société s'abstient de fixer, de façon régulière, des heures de travail excessives.

36.1.7

La Société fait tenir un registre des heures de travail supplémentaire qu'elle fait parvenir à tous les mois au Syndicat. Elle s'engage à prendre tous les moyens raisonnables pour répartir équitablement les heures supplémentaires entre les employés occupés dans le même genre de travail.

36.1.8 Congés compensatoires

36.1.8.1

À condition de faire connaître son intention sur sa fiche de présence, l'employé à horaire régulier peut choisir d'accumuler et de prendre, chaque année financière, sous forme de congés compensatoires les heures effectuées en sus de quatre-vingt (80) heures par période de deux (2) semaines ou dans le cas des journalistes de la salle des nouvelles, le temps supplémentaire quotidien accompli après huit (8) heures, de même que le travail accompli un jour de repos ou un jour férié.

- i) Toutefois, un congé compensatoire ne peut être pris que par tranches de demi-journées ou de journées entières basées sur les heures accumulées ouvrant droit à cette option. Les heures en sus de ces dernières sont rémunérées au taux approprié.
- ii) L'employé a le droit, à tout moment au cours de l'année financière pendant laquelle il a accumulé le congé compensatoire en question, de demander qu'on le lui paye en espèces au taux initial de son acquisition.
- iii) L'employé peut prendre ses congés compensatoires à un moment fixé d'un commun accord entre lui et la Société.

36.1.8.2

À condition de faire connaître son intention, l'employé peut, chaque année financière, choisir de convertir ses heures supplémentaires en congés compensatoires jusqu'à concurrence de trente (30) jours rémunérés à son salaire normal. D'un commun accord, ces heures peuvent être ajoutées aux congés annuels ou être prises à d'autres moments qui conviennent tant à l'employé qu'à la Société. Il est convenu que les congés annuels devront être pris avant les congés compensatoires.

36.1.8.3

Ces congés s'accumulent entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année et doivent être pris en dehors de la période du 15 juin au 15 septembre. Si ces congés ne sont pas écoulés avant le 31 mars de l'année financière suivante, ils seront rémunérés le 30 avril suivant au taux où ils ont été originellement accumulés. Au départ de l'employé ou en tout temps, sur demande écrite de celui-ci les congés non écoulés lui sont payés au taux où ils ont été originellement accumulés.

36.1.8.4

Il est possible de recourir à d'autres options pour la rémunération du temps supplémentaire, notamment le paiement à l'avance des heures supplémentaires et le rachat des heures supplémentaires.

Le paiement à l'avance des heures supplémentaires prévues n'est fondé que sur une estimation du temps supplémentaire prévu. Si les heures effectivement travaillées sont supérieures au paiement versé, la différence sera payée à l'employé.

L'employé concerné et le gestionnaire peuvent convenir d'un rachat complet des heures supplémentaires prévues. Une fois qu'une entente de rachat a été conclue, aucune autre demande de paiement d'heures supplémentaires ne pourra être faite ni agréée. Cependant l'entente est révisée une fois l'an.

36.2 HORAIRE LIBRE

36.2.1

L'employé à horaire libre est celui qui s'engage à organiser ses heures, ses jours de travail et ses jours de repos de manière à s'acquitter des tâches de la façon la plus efficace possible. Cet horaire est établi par la Société lorsque l'organisation souple des heures de travail le permet.

L'employé à horaire libre n'a à rendre compte que des congés qu'il prend ou du travail qu'il accomplit un jour férié après avoir obtenu l'autorisation préalable requise.

36.2.2

L'employé à horaire libre qui travaille un jour férié est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) son salaire régulier, ou l'employé peut demander une compensation équivalente en temps.

36.2.3

Les employés à horaire libre concluent des ententes concernant leur charge de travail. La charge de travail sera administrée selon les dispositions suivantes :

Le gestionnaire examinera, au moins une fois l'an, la charge de travail de l'employé avec celui-ci, étant entendu que le travail s'effectue à raison d'une moyenne de trente-sept et demie (37 ½) heures par semaine. Ils examineront la nature de l'affectation de l'employé, les objectifs de l'émission, les exigences en matière de temps ainsi que la créance d'une journée allouée pour le travail effectué un jour de repos hebdomadaire. Le travail accompli un jour férié est exclu de cette entente. Le rachat du temps supplémentaire et de la prime de nuit, si nécessaire, feront l'objet d'une entente spécifique, identifiée comme telle (au contrat le cas échéant) et qui ne pourra être sujette à changement pendant sa durée. L'employé aura la responsabilité de la gestion du volume de temps racheté.

36.2.4

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

- Article 37 - Affichage et modification de l'horaire
- Article 38 - Repas
- Article 40 - Rappel au travail
- Article 41 - Repos quotidien et empiètement

Article 37

AFFICHAGE ET MODIFICATION DE L'HORAIRE

37.1

Dans le cas des employés ayant un horaire de travail régulier, celui-ci est affiché deux (2) semaines à l'avance.

37.2

Les horaires pourront être modifiés si un employé est malade ou libéré de ses tâches, ou pour tout autre motif qui oblige un employé à prendre un congé spécial. Il est également possible de modifier l'horaire, après qu'il a été affiché, lorsque l'employé est libéré pour s'occuper d'affaires syndicales. Enfin, la Société peut aussi modifier les horaires dans les cas suivants :

- a) urgence ou événement non prévu d'une importance politique, économique ou sociale qui doit être couvert et dont la Société n'était pas et n'aurait pu normalement être au courant à l'avance (à titre d'exemple, décès d'une personnalité politique ou d'une célébrité, désastre ou crise nationale ou mondiale soudaine, éliminatoires sportives internationales);
- b) force majeure : événements non prévus dont la Société n'était pas et n'aurait pu être au courant à l'avance.
- c) organisation souple du travail en relation avec la formule d'étalement sur deux (2) semaines consécutives.

37.3

Les dispositions suivantes s'appliquent au personnel de la production affecté aux émissions de la Télévision générale et/ou aux grandes émissions en extérieur :

- Lorsque les heures de début sont affichées, l'avis d'un changement à l'heure de début sera donné dès que possible mais au moins vingt-quatre (24) heures avant la nouvelle heure de début lorsque celle-ci est devancée, ou vingt-quatre (24) heures avant l'heure de début initiale lorsque celle-ci est reportée.
- À défaut de donner un tel avis, les employés touchés se voient créditer toutes les heures initialement prévues à l'horaire et toutes les heures additionnelles qu'ils ont travaillées.

37.4

Toute modification à apporter aux jours de repos hebdomadaire après l'affichage est subordonnée à l'assentiment des employés intéressés.

37.5

La Société s'efforce de répartir équitablement les tours de service et les congés de fin de semaine.

Article 38

REPAS

38.1

Dans le cas des employés à horaire régulier, il est prévu, pendant chaque tour de service, une pause repas non payée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes.

38.2

L'employé appelé à travailler au moins deux (2) heures supplémentaires en plus de son tour de service normal et qui prend une deuxième pause-repas d'au moins trente (30) minutes, reçoit une indemnité déterminée en fonction de la politique applicable. Cette seconde pause-repas est déductible de sa journée de travail.

Article 39

PRIME DE NUIT

39.1

L'employé touche une prime de quinze p. 100 (15%) de son taux horaire de base en plus de son salaire régulier pour tout travail qu'il accomplit entre minuit et sept (7) heures.

Article 40

RAPPEL AU TRAVAIL

40.1

Le rappel au travail désigne les heures portées à l'actif de l'employé qui, après avoir terminé son tour de service et quitté son lieu de travail, est rappelé au travail entre des tours de service. L'employé rappelé au travail reçoit une rémunération égale au taux horaire de base majoré de moitié pour les heures de travail effectivement fournies avec créance minimale de trois (3) heures.

40.2

Les dispositions concernant le rappel au travail ne s'appliquent pas aux changements d'horaire ou lorsque la Société oblige un employé à assister à une réunion qui a lieu un jour de congé normal ou après le tour de service de l'employé. En pareils cas, ce sont les dispositions relatives au temps supplémentaire qui s'appliquent.

40.3

Lorsque le rappel au travail est annulé avant que l'employé ne se soit effectivement présenté au travail, la Société ne verse aucune indemnité.

Article 41

REPOS QUOTIDIEN ET EMPIÈTEMENT

41.1

L'employé bénéficie d'au moins dix (10) heures de temps libre entre la fin d'une journée régulière de travail et le début d'une autre, sauf entente de gré à gré.

41.2

Les congés hebdomadaires de deux (2) jours consécutifs comprennent quarante-huit (48) heures, plus la période de dix (10) heures prévues à l'article 41.1.

41.3

Aucun supplément n'est versé lorsqu'il y a empiètement du fait que l'employé travaille le lendemain d'un congé de maladie, d'un congé spécial, d'un congé annuel de trois (3) jours ou plus, d'un congé payé pour mandat syndical ou d'un congé non payé.

Article 42

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE

La Société peut établir une semaine de travail comprimée selon les besoins de la production ou après l'évaluation d'une demande soumise par les employés.

42.1 **Horaire de quatre jours**

42.1.1

Un employé à horaire régulier peut être appelé à travailler une semaine de quatre (4) journées de neuf heures et quart (9¼) ou neuf heures et demie (9½) selon le cas.

Trois (3) jours de repos hebdomadaires consécutifs, sans forcément tomber dans la même semaine de travail, sont prévus à l'horaire. Des congés fériés ou déclarés fériés peuvent s'intercaler entre deux jours de repos hebdomadaire.

42.1.2

L'employé bénéficie d'au moins dix (10) heures de temps libre entre la fin d'une journée régulière de travail et le début d'une autre, sauf entente de gré à gré.

42.1.3

Les congés hebdomadaires de trois (3) jours consécutifs comprennent soixante-douze (72) heures, plus la période de dix (10) heures prévues à l'article 42.1.2.

42.1.4

L'employé permanent travaillant sous le régime de la semaine de quatre (4) jours accumule cinq (5) jours d'ancienneté pour chaque semaine complète de travail.

42.1.5

Les heures de travail accomplies en plus de quatre-vingt (80) heures par deux (2) semaines consécutives sont rémunérées au taux applicable des heures supplémentaires prévu dans la convention collective.

La Société et l'employé peuvent s'entendre sur le rachat du temps supplémentaire.

42.1.6

Lorsqu'un employé travaille pendant deux (2) de ses trois jours de repos hebdomadaire, les heures accomplies le deuxième jour de repos sont rémunérées au double du tarif de son salaire habituel.

Lorsqu'un employé travaille ses trois jours de repos hebdomadaire, les heures accomplies pendant son troisième jour de repos sont rémunérées au double du tarif de son salaire habituel.

42.1.7

La comptabilisation des congés pris durant une semaine de quatre (4) jours se fait en heures pour les semaines incomplètes de congés. Les semaines complètes de congés se calculent sur la base d'un horaire de cinq (5) jours.

Lorsqu'une période de qualification est exprimée en jours ouvrables, elle se calcule au prorata dans le cas des employés sous le régime de la semaine de quatre (4) jours. Ainsi à titre énonciatif et non limitatif:

- a) L'employé n'a droit à la rémunération d'un congé férié que s'il a travaillé au moins douze (12) jours au cours des trente (30) jours civils qui précèdent immédiatement le congé férié;

- b) L'employé a droit à un jour et quart (1 1/4) de congé annuel payé pour chaque mois civil de service accompli jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables (trois (3) semaines);
- c) L'employé qui a accompli huit (8) ans de service a droit à une créance de congé annuel de vingt (20) jours ouvrables (quatre (4) semaines);
- d) L'employé qui a accompli vingt (20) ans de service a droit à une créance de congé annuel de vingt-cinq (25) jours ouvrables (cinq (5) semaines);
- e) L'employé qui a accompli vingt-sept (27) ans de service a droit à une créance de congé annuel de trente (30) jours ouvrables (six (6) semaines);
- f) L'employé accumule des créances de congé annuel proportionnellement au nombre de mois civils de service accompli au cours d'une année financière. Toutefois, l'employé qui a droit à son salaire pour au moins huit (8) jours ouvrables dans un mois civil, a droit à la créance intégrale.
- g) L'employé accumule des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil de service accompli. Ces créances s'accumulent de mois en mois. L'employé qui a droit à son salaire pour au moins huit (8) jours ouvrables dans un mois civil a droit à la créance intégrale.

42.2 Horaire de trois jours

42.2.1

Un employé à horaire régulier peut être appelé à travailler une semaine de trois (3) journées de douze heures et demie (12½).

Quatre (4) jours de repos hebdomadaires consécutifs, sans forcément tomber dans la même semaine de travail, sont prévus à l'horaire. Des jours fériés ou déclarés fériés peuvent s'intercaler entre deux jours de repos hebdomadaire.

42.2.2

L'employé bénéficie d'au moins dix (10) heures de temps libre entre la fin d'une journée régulière de travail et le début d'une autre, sauf entente de gré à gré.

42.2.3

Les congés hebdomadaires de quatre (4) jours consécutifs comprennent quatre-vingt-seize (96) heures, plus la période de dix (10) heures prévues à l'article 42.2.2.

42.2.4

L'employé permanent travaillant sous le régime de la semaine de trois (3) jours accumule cinq (5) jours d'ancienneté pour chaque semaine complète de travail.

42.2.5

Les heures de travail accomplies en plus de quatre-vingt (80) heures par deux (2) semaines consécutives sont rémunérées au taux applicable des heures supplémentaires prévu dans la convention collective.

La Société et l'employé peuvent s'entendre sur le rachat de temps supplémentaire.

42.2.6

Lorsqu'un employé travaille pendant deux (2) de ses trois jours de repos hebdomadaire, les heures accomplies sont rémunérées au taux applicable des heures supplémentaires prévu dans la convention collective.

Lorsqu'un employé travaille ses troisième et/ou quatrième jours de repos hebdomadaire, les heures accomplies pendant ses troisième jour et/ou quatrième jour de repos sont rémunérées au double du tarif de son salaire habituel.

42.2.7

La comptabilisation des congés pris durant une semaine de trois (3) jours se fait en heures pour les semaines incomplètes de congés. Les semaines complètes de congés se calculent sur la base d'un horaire de cinq (5) jours.

Lorsqu'une période de qualification est exprimée en jours ouvrables, elle se calcule au prorata dans le cas des employés sous le régime de la semaine de trois (3) jours. Ainsi à titre énonciatif et non limitatif:

- a) L'employé n'a droit à la rémunération d'un congé férié que s'il a travaillé au moins neuf (9) jours au cours des trente (30) jours civils qui précèdent immédiatement le congé férié;
- b) L'employé a droit à un jour et quart (1 1/4) de congé annuel payé pour chaque mois civil de service accompli jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables (trois (3) semaines);
- c) L'employé qui a accompli huit (8) ans de service a droit à une créance de congé annuel de vingt (20) jours ouvrables (quatre (4) semaines);
- d) L'employé qui a accompli vingt (20) ans de service a droit à une créance de congé annuel de vingt-cinq (25) jours ouvrables (cinq (5) semaines);
- e) L'employé qui a accompli vingt-sept (27) ans de service a droit à une créance de congé annuel de trente (30) jours ouvrables (six (6) semaines);
- f) L'employé accumule des créances de congé annuel proportionnellement au nombre de mois civils de service accompli au cours d'une année financière. Toutefois, l'employé qui a droit à son salaire pour au moins six (6) jours ouvrables dans un mois civil, a droit à la créance intégrale.
- g) L'employé accumule des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil de service accompli. Ces créances s'accumulent de mois en mois. L'employé qui a droit à son salaire pour au moins six (6) jours ouvrables dans un mois civil a droit à la créance intégrale.

42.3

Si une personne qui accomplit une semaine de travail comprimée s'absente pour la durée des heures comprimées de sa semaine, il est convenu et entendu que son remplaçant (s'il y a lieu) sera tenu d'assumer les mêmes heures aux mêmes conditions.

42.4

L'ensemble de la convention collective s'applique sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 42 qui remplacent ou modifient les articles correspondants.

Article 43

PARTAGE D'EMPLOI

43.1

Le partage d'emploi découle du fait que deux (2) employés permanents partagent un poste permanent à temps plein sur le lieu de travail de l'employé, et que le poste partagé continue d'être désigné comme un poste permanent à temps plein.

43.2

La façon de partager les heures est déterminée par les parties à l'entente de partage, mais en aucun cas un employé n'effectuera moins de dix-huit et trois-quart (18³/₄) heures par semaine ou moins de soixante-quinze (75) heures par mois. Il est entendu que la semaine de travail sera de cinq (5) jours répartis entre les deux employés et que les dispositions de l'article 36 du temps supplémentaire s'appliqueront à cette entente de partage d'emploi. Il est clairement entendu qu'il n'y aura aucun cumul d'indemnités ou d'avantages pour quiconque en vertu de cet arrangement.

43.3

Les employés dont la demande de partage d'emploi a été acceptée voient leurs avantages sociaux - régime de soins dentaires, congés annuels, congés de maladie, etc. - calculés au prorata des heures qu'ils effectuent. Les personnes qui participent à un arrangement de partage d'emploi sont tenues de participer au régime de retraite (partie II). La Société continuera de payer la prime du régime de soins de santé complémentaire. À titre d'éclaircissement, lorsque des employés partagent un emploi - par exemple, une personne travaillant le lundi, le mardi et le mercredi et l'autre, le jeudi et le vendredi -, si un jour férié coïncide avec le poste de l'employé normalement prévu à l'horaire, ce dernier sera rémunéré pour le jour férié et l'autre employé ne le sera pas. La Société ne sera pas tenue de payer le même jour férié deux fois. L'ancienneté continue de s'accumuler. Cependant les employés, pendant qu'ils prennent part à un arrangement de partage d'emploi, n'accumulent pas de service continu pour les besoins de l'indemnité de cessation d'emploi mais les heures qu'ils travaillent effectivement leur sont

créditées. En sus de quarante (40) heures, c'est le taux des heures supplémentaires qui s'applique.

43.4

Tous les détails d'un arrangement de partage d'emploi sont consignés par écrit et la Société, le Syndicat ainsi que les employés doivent signer l'entente avant que celle-ci n'entre en vigueur.

43.5

La Société ou les employés en cause peuvent annuler une entente de partage d'emploi en signifiant un préavis de quatre (4) semaines.

Article 44

DÉPLACEMENTS

44.1

Tout le temps qu'un employé passe à voyager dans l'exercice de ses fonctions est considéré comme du temps travaillé sauf que : les heures passées à voyager dans des transports en commun entre 00 h 00 et 8 h 00, heure locale, ne donnent lieu à aucune créance de temps si l'employé a la possibilité d'y dormir. Aux fins du présent article, une couchette simple dans un train offre à l'employé la possibilité d'y dormir.

44.2

L'employé en mission extérieure d'une durée de sept (7) jours ou plus prend chaque semaine deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs, à moins que les exigences du service ne le lui interdisent.

44.3

La Société rembourse à l'employé en déplacement aux fins du service les frais engagés, en conformité du règlement de la Société sur les déplacements au Canada et sur les voyages à l'étranger.

44.4

L'employé qui accepte d'utiliser sa voiture personnelle, après entente avec son chef de service ou le fondé de pouvoir de celui-ci, a droit à une allocation tel que prévu aux politiques des ressources humaines sur les déplacements.

44.5

L'employé n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans l'exercice de ses fonctions.

44.6

La Société paie le taxi à l'employé devant se rendre à son travail ou regagner son domicile aux heures où les transports en commun ne fonctionnent pas. La Société ne paie le taxi que pour la fraction du parcours non desservie par les transports en commun. Elle rembourse l'employé jusqu'à concurrence de dix dollars (10,00 \$) sur présentation d'un reçu.

Article 45

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ

45.1

La Société veille à ce que soient observées les normes gouvernementales relatives à la santé et au bien-être de ses employés, et conséquemment, assume la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail desdits employés compte tenu de leurs obligations de prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires.

45.2

La Société et le Syndicat siègent à un comité chargé d'évaluer, d'étudier, d'améliorer et de mettre en application toute disposition légale ou réglementaire pour veiller à la sécurité, au bien-être et à la santé des employés.

Ce comité comprend un représentant du Syndicat, un de la Société qui répond des actes de celle-ci. Peuvent s'y ajouter des représentants syndicaux d'autres unités de négociation ou d'autres groupes d'employés qui ont des affinités.

Le représentant du Syndicat au comité prévu au présent article est relevé avec salaire.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et ce, dans les plus brefs délais.

45.3

Toute plainte relative à la santé et à la sécurité au travail est d'abord soumise à un comité prévu au présent article. Advenant que la Société ne remédie pas à la situation qui fait l'objet de cette plainte dans les plus brefs délais, le Syndicat peut déposer un grief.

45.4

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties désignent leurs représentants au comité de santé et sécurité au travail.

45.5

La Société veille à ce que les locaux et les installations mis à la disposition des employés soient toujours propres et salubres.

45.6

La Société s'engage à ne pas confier à un employé, contre son gré, une affectation comportant des risques disproportionnés en regard des exigences normales de sa profession. La Société reconnaît que l'employé peut soumettre son évaluation des risques que comporte une affectation.

45.7

La Société s'engage à maintenir le nombre d'employés nécessaires pour expédier le volume ordinaire de travail en tout temps, particulièrement pendant les congés annuels, les congés fériés et les jours de repos hebdomadaires, et autant que possible, pendant les congés de maladie, à moins de réduire raisonnablement le volume de travail.

45.8

La Société s'abstient d'imposer à ses employés un volume de travail déraisonnable les obligeant à travailler à une cadence accélérée.

45.9

Conformément aux dispositions de l'article précédent, la Société convient de rencontrer les délégués du Syndicat à la demande de ces derniers, et de discuter avec eux de l'effectif minimal nécessaire pour accomplir le travail.

45.10

La Société fournit à l'employé l'équipement de bonne qualité nécessaire à son travail. Toutefois, s'il arrive qu'une pièce d'équipement de la Société se perde ou soit endommagée, il incombe à l'employé de le signaler aussitôt qu'il s'en rend compte.

45.11

Il appartient à l'employé de prendre un soin suffisant de l'équipement que la Société lui confie. Il appartient à la Société d'assurer l'entretien de cet équipement.

Article 46

CLAUSES PROFESSIONNELLES POUR LE PERSONNEL DE L'INFORMATION

46.1

Les parties reconnaissent que l'information doit être conforme aux faits et de nature à ne pas tromper le public; qu'elle doit être exacte et complète, c'est-à-dire que non seulement elle doit être conforme aux faits, mais encore qu'elle doit comprendre autant que possible tous les éléments essentiels à la compréhension de ces faits.

46.2

Dans le respect du mandat que la Société détient du Parlement par la Loi de la radiodiffusion et des statuts qui en découlent, les parties reconnaissent que les obligations professionnelles de la Société et de ses employés sont d'abord à l'égard du public qui a droit à une information impartiale, complète, factuelle et équilibrée, conformément aux dispositions de l'article 46.1.

46.3

Compte tenu de l'article 46.1 et sous réserve de 6.2, tout employé, dans l'exercice de ses fonctions, se conformera aux directives de la Société, plus particulièrement celles qui sont contenues dans la Politique journalistique de la Société.

46.4

Les reportages sont œuvre de collaboration et font appel à l'expertise de chaque membre de l'équipe. Lorsqu'un désaccord empêche cette collaboration, le chef de service ou son délégué statuera.

46.5

La Société reconnaît le droit de tout employé ou de tout groupe d'employés de contester l'application de ses politiques et directives, en conformité avec l'article 11.

46.6

La Société remet à chacun des employés qui ne l'aurait déjà reçu, un exemplaire de la Politique journalistique et lui communique tout changement subséquent; l'employé doit en accuser réception par écrit.

46.7

Aucune sanction ne peut résulter de l'application de la Politique journalistique tant que cette politique ou les changements à cette politique n'ont pas été communiqués par écrit à l'employé.

46.8

La Société s'efforce de conserver à un employé la continuité de son affectation à la couverture d'un événement.

46.9

Conformément à ses pratiques et politiques de programmes, la Société continue d'encourager les employés à présenter des projets de reportages spéciaux plus complets sur des sujets qu'ils sont généralement appelés à couvrir.

46.10

Dans le cas de poursuites judiciaires intentées contre un employé à la suite de la diffusion d'un reportage ou d'une nouvelle produit par cet employé, la Société assume la défense de cet employé et les honoraires professionnels engagés conformément à l'article 46.13, pour autant que:

- a) l'employé a exercé ses fonctions conformément aux politiques, directives et normes de la Société;
- b) en cas de doute et dans la mesure du possible, l'employé a obtenu l'avis d'experts de la Société en la matière et s'y est conformé.
- c) toute lettre, communiqué ou mise au point qui conteste des faits présentés dans un reportage ou dans un texte doit être porté à la connaissance soit de la Société ou de l'employé. Dans tous les cas, c'est la Société qui doit rendre réponse après vérification des faits auprès de l'employé concerné.

46.11

La Société indemnise l'employé contre tout jugement rendu en matière civile dans le cas où l'employé a collaboré à sa défense avec la Société et que la preuve n'a révélé aucun fait contraire aux conditions énoncées à l'article 46.10 a).

46.12

Un employé contraint par une instance judiciaire ou quasi-judiciaire de témoigner sur les faits qu'il était chargé de constater de par l'exercice de ses fonctions, a droit à une assistance juridique de la Société.

46.13

Dans tous les cas prévus aux articles 46.10 et 46.12, la Société considère la suggestion de l'employé quant au choix de son avocat.

46.14

À moins d'y être contrainte par une ordonnance d'un tribunal, la Société s'engage à ne pas communiquer à des tiers des éléments d'information autres que ceux déjà diffusés.

46.15

La Société s'engage à contester devant les tribunaux toute ordonnance juridique relative aux éléments d'information autres que ceux qui ont été diffusés, lorsque de l'avis de ses conseillers juridiques, ladite ordonnance est considérée non fondée en droit.

46.16

Lorsqu'en vertu de l'article 46.14 la Société communique à des tiers des éléments d'information, diffusés ou non, elle en informe immédiatement l'employé intéressé ou en son absence son représentant syndical.

46.17 Récompense

- a) Lorsqu'elle le juge à propos, la Société soumet aux concours appropriés des reportages d'employés, et advenant qu'un de ceux-ci remporte un prix pour l'excellence du travail accompli par un ou des membres de l'équipe, la Société lui ou leur remet le prix. La Société permet, de plus, lorsque c'est approprié, à l'employé d'aller chercher le prix en question.
- b) L'employé peut, avec l'autorisation de la Société, soumettre des reportages auxquels il a participé, à des concours qui s'adressent à des individus et non à des entreprises.

46.18 Mention au générique

Tous les employés membres de l'unité sont admissibles à une mention au générique conformément aux politiques de la Société. Cependant, ils peuvent y renoncer sous réserve d'une demande écrite.

46.19

La Société met à la disposition de ses employés des services de documentation répondant aux besoins de la production.

Article 47

CONGÉS FÉRIÉS

47.1

a) Les jours suivants sont reconnus comme congés fériés et sont rémunérés au taux de base :

- le Jour de l'An
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- le jour de Victoria
- la Fête nationale du Québec (au Québec seulement)
ou le premier lundi d'août (au Nouveau-Brunswick)
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de grâces
- le jour du Souvenir
- Noël
- le lendemain de Noël

Il en est ainsi de tout autre jour officiellement proclamé congé férié par les autorités fédérale, provinciale ou municipales dans la région où se trouve le lieu d'emploi. Lorsqu'un jour est proclamé congé férié par ces mêmes autorités, du fait qu'un des congés fériés énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu, qu'un seul de ces congés est considéré comme férié. Par ailleurs, si le 27 décembre est proclamé congé férié à la place du 26 décembre, l'un ou l'autre des deux (2) jours, au choix de la Société, compte comme un congé férié. La Société informe les employés deux (2) semaines à l'avance des jours qu'elle reconnaît comme congés fériés.

Le Syndicat peut demander à la Société, avant le 1^{er} avril de chaque année, de substituer le congé férié du Jour du souvenir pour le 2

janvier. La Société ne refusera pas son consentement sans motif valable.

- b) Les employés visés par la présente convention bénéficient de tout autre congé déclaré férié par la Société.
- c) Si les autorités fédérale, provinciale ou municipales ne les proclament pas congés fériés, la Société accorde les congés suivants:

le 31 décembre, si le jour de l'An tombe un mardi;
le 2 janvier, si le jour de l'An tombe un jeudi.

47.2

L'employé n'a pas droit à la rémunération d'un congé férié:

- a) s'il a refusé de se présenter à son travail ce jour-là, après y avoir été appelé;
- b) s'il n'a pas droit à la rémunération d'au moins quinze (15) jours au cours des trente (30) jours civils qui précèdent immédiatement le congé férié.

47.3

Compte tenu des modalités de l'article 47.2 b); il n'est pas retenu de salaire à l'égard d'un congé férié tombant dans une période d'absence sans salaire pour fins d'activité syndicale prévue à l'article 9.1 a) et c).

47.4

Les jours de repos peuvent tomber dans des semaines de travail séparées ou dans la semaine de travail suivante accolés à un (1) ou plusieurs congés fériés, ou séparés par un (1) ou plusieurs congés fériés, et lorsqu'il n'est prévu à l'horaire aucun travail le ou les congés férié(s) en question.

Lorsqu'un congé férié prévu à la clause 47.1 coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour de repos de l'employé est déplacé à une date fixée d'un commun accord entre l'employé et la Société où il reçoit la rémunération équivalant à une journée normale de travail au taux horaire de base.

47.5

Le travail accompli un congé férié est rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux régulier de l'employé pour toutes les heures effectuées, le paiement minimum étant sept heures et demi (7 ½) au taux majoré de moitié (1 ½).

47.6

La Société et l'employé peuvent négocier au contrat individuel de travail une disposition prévoyant le rachat du travail accompli un congé férié.

Article 48

CONGÉS ANNUELS

48.1

L'employé a droit à un jour et quart (1 1/4) de congé annuel payé pour chaque mois civil de service accompli jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables.

48.2

- a) L'employé qui a accompli huit (8) ans de service a droit à une créance de congé annuel de vingt (20) jours ouvrables.
- b) L'employé qui a accompli vingt (20) ans de service a droit à une créance de congé annuel de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- c) L'employé qui a accompli vingt-sept (27) ans de service a droit à une créance de congé annuel de trente (30) jours ouvrables.

48.3

Les congés accumulés au cours d'une année financière sont pris dans l'année financière suivante. Avec le consentement de la Société, l'employé peut reporter ses créances de congé annuel.

48.4

Toute amélioration que la Société apporte à son règlement sur les congés est automatiquement incorporée à la présente convention.

48.5

L'employé accumule des créances de congé annuel proportionnellement au nombre de mois civils de service accompli au cours d'une année financière. Toutefois, l'employé qui a droit à son salaire pour au moins dix (10) jours ouvrables dans un mois civil, a droit à la créance intégrale.

48.6

Lorsque l'employé quitte son emploi, il reçoit un paiement en espèce égal au salaire afférent aux créances de congé annuel encore à son actif.

48.7

Les jours fériés qui tombent pendant le congé annuel d'un employé sont portés à son actif et peuvent s'ajouter au congé annuel.

48.8

Avec le consentement de la Société, l'employé peut prolonger, à ses frais, sa période de congé annuel pour une durée raisonnable. Sa demande doit avoir été présentée avant son départ en congé annuel, sauf dans les cas d'urgence.

48.9

La rémunération des congés annuels est calculée d'après le traitement annuel de l'employé.

48.10

L'ordre des départs en congé annuel s'établit en fonction de l'ancienneté de service et les congés se prennent au complet ou par périodes séparées, au gré de l'employé, sous réserve des exigences du service, mais aucun employé n'est tenu de prendre son congé annuel avant le 1^{er} mai ou après le 30 septembre. Les employés doivent signifier leur préférence que leur confère leur ancienneté

avant le 1^{er} avril sans quoi ils perdent la préférence que leur confère cette ancienneté. L'ordre des départs en congé est affiché avant le 1^{er} mai.

48.11

Advenant que le congé annuel d'un employé soit interrompu pendant une durée d'au moins cinq (5) jours civils consécutifs du fait d'une maladie grave ou d'une blessure qui le rend invalide, ou encore pendant une moindre durée s'il est hospitalisé ou enfin par suite d'un décès dans sa famille immédiate justifiant un congé spécial, les jours de congé annuel qu'il a ainsi manqués sont déduits de ses créances de congés d'invalidité à court terme ou de congés-de maladie, pourvu que la Société en reçoive une preuve médicale.

D'un commun accord entre la Société et l'employé, les jours de congé annuel ainsi manqués peuvent s'ajouter à la fin de la période agréée de son congé ou être reportés à plus tard.

Article 49

CONGÉS SPÉCIAUX

49.1

Des congés spéciaux, avec salaire, sont accordés à l'employé pour les raisons suivantes:

- mariage: 5 jours
- séparation légale ou divorce: 1 jour pour comparution à la Cour

Advenant le décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants, l'employé a droit à un congé pour chacun des jours ouvrables compris dans la période de cinq (5) jours qui suit le jour du décès.

Advenant le décès de son père, de sa mère, de ses beaux-parents, de son frère, de sa soeur ainsi que de tout membre de la parenté habitant en permanence dans le foyer de l'employé ou avec lequel l'employé habite, l'employé a droit à un congé pour chacun des jours ouvrables compris dans la période de trois (3) jours qui suit le jour du décès.

Si les funérailles ont lieu à plus de 250 kilomètres, un minimum d'un (1) jour additionnel est accordé.

49.2

Des congés spéciaux peuvent aussi être accordés à l'employé pour l'aider à faire face à certains événements d'ordre familial ou à des situations imprévues qui le touchent, lui ou sa famille immédiate.

Article 50

CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

50.1

L'employé convoqué comme témoin ou juré reçoit son salaire ordinaire, à la condition de fournir à la Société une attestation de ses services.

Article 51

CONGÉ SANS SALAIRE

51.1

L'employé peut, après entente avec la Société, prendre un congé sans salaire pour la durée convenue entre ces derniers.

51.2

Les modalités de retour font, avant le départ de l'employé, l'objet d'une entente écrite entre lui et la Société.

51.3

Lorsque l'employé revient au service de la Société après avoir bénéficié d'un congé non payé, son traitement est rajusté conformément aux augmentations négociées lors du renouvellement de la convention collective.

Article 52

CONGÉ PARENTAL

52.1

Au moment de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, tous les employés et toutes les employées de la SRC ayant travaillé de façon continue pendant au moins six (6) mois ont droit à un congé d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, conformément aux dispositions qui suivent.

52.2 Congé de maternité

52.2.1

L'employée comptant plus de six (6) mois mais moins de douze (12) mois de service continu a droit à un congé sans salaire pour une période s'étendant jusqu'à dix-sept (17) semaines.

52.2.2

L'employée qui compte au moins un (1) an de service continu et qui est admissible aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi reçoit une prestation supplémentaire de chômage (PSC) équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire de base hebdomadaire pour les deux (2) premières semaines du congé, et une prestation supplémentaire de chômage équivalant à la différence entre les prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi et soixante-quinze pour cent (75%) de son salaire hebdomadaire pour une période s'étendant jusqu'à quinze (15) semaines additionnelles.

52.2.3

L'employée enceinte justifiant d'au moins douze (12) mois consécutifs d'emploi continu qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi peut prendre :

- a) deux (2) semaines de congé avec salaire intégral;
- b) jusqu'à quinze (15) semaines de congé non payé.

52.2.4

Lorsque l'employée touche, aux termes de l'assurance-emploi, des revenus d'autres sources et que, par conséquent, son niveau hebdomadaire normal de prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi est réduit, la Société n'augmente pas ses prestations supplémentaires de chômage pour couvrir la diminution des prestations d'assurance-emploi.

Lorsque l'employée touche, aux termes de l'assurance-emploi, des revenus d'autres sources qui, lorsqu'on les rajoute aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi et aux versements à titre de PSC, excèdent quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire, les versements du régime PSC sont réduits d'autant.

52.2.5

L'employée qui est absente avant le début de son congé de maternité pour des raisons médicales se rattachant à son état, peut demander un congé de maladie ou un congé pour invalidité de courte durée de la façon habituelle. Cependant, la grossesse en soi ne donne pas droit à un congé de maladie.

52.3 Congé d'adoption

52.3.1

L'employé qui adopte un enfant et qui est effectivement chargé des soins et de la garde de cet enfant a droit à des congés, aux mêmes avantages et aux mêmes conditions que ceux auxquels a droit l'employée qui donne naissance à un enfant.

Toutefois, la période au cours de laquelle il a droit à la prestation supplémentaire de chômage équivalant à la différence entre les prestations spéciales parentales d'assurance-emploi et soixante-quinze pour cent (75%) de son salaire hebdomadaire est limitée à la période au cours de laquelle lui sont versées les prestations spéciales parentales de l'assurance-emploi, soit un maximum de dix (10) semaines qui peut être porté à quinze (15) dans des circonstances spéciales.

52.3.2

L'employé qui compte six (6) mois ou plus de service continu qui adopte un enfant d'un membre de sa famille proche ou de la famille proche de son conjoint a droit à vingt-quatre (24) semaines de congé pour soins d'enfants sans salaire. L'employé n'a pas droit au congé de maternité, de paternité ou au congé additionnel sans salaire.

52.4 Congé pour soins d'enfant

52.4.1

Le congé pour soins d'enfants est une absence autorisée sans salaire pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) semaines, que tout employé comptant plus de six (6) mois de service continu peut prendre lorsqu'il est effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Cette absence peut être prise par l'un ou l'autre des parents, ou répartie entre eux.

52.4.2

A la demande de l'employée, ce congé commence soit:

- a) à l'expiration de son congé de maternité,
- b) le jour de la naissance de l'enfant, ou
- c) le jour où elle devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.

52.4.3

A la demande de l'employé, ce congé commence soit:

- a) à l'expiration de tout congé de maternité qu'a pris la conjointe de l'employé à l'égard de l'enfant conformément au Code canadien du travail ou aux lois de la province,

- b) le jour de la naissance de l'enfant, ou
- c) le jour où il devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.

52.5 Congé non payé

52.5.1

Les employés justifiant d'au moins six (6) mois consécutifs d'emploi continu qui bénéficient d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à un congé non payé d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines pour les besoins liés à la maternité et pour prendre soin de leur enfant. Le total des dix-sept (17) semaines de congé de maternité ou d'adoption, plus la durée du congé pour soins d'enfant (pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) semaines), plus la durée du congé non payé ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

52.5.2

En sus des congés de maternité et pour soins d'enfants, un congé additionnel sans salaire peut être accordé.

L'employé admissible aux prestations spéciales parentales de l'assurance-emploi peut, sur demande, obtenir un congé parental non payé pour la période au cours de laquelle sont versées ces prestations. Ces prestations peuvent être versées à la fois aux parents naturels et aux parents adoptifs pendant qu'ils prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté. La période de prestations, d'une durée maximale de dix (10) semaines, peut être attribuée à l'un des parents ou répartie entre les deux (chacun des parents touchant cinq (5) semaines de prestations ensemble ou séparément) si les deux parents sont admissibles. Ce nombre maximal est porté à quinze (15) quand l'enfant est âgé d'au moins six mois au moment de l'arrivée à la maison du prestataire et est atteint de troubles physiques, psychologiques ou émotionnels qui nécessitent la prolongation de la période de soins. Ces prestations sont payables à tout moment pendant l'année qui suit l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, la période totale maximale des congés parentaux est de cinquante-deux (52) semaines.

52.6 Congé parental de trois jours

52.6.1

Le parent qui ne prend pas de congé de maternité ou d'adoption et qui justifie d'au moins douze (12) mois consécutifs d'emploi continu a droit à un congé parental payé de trois (3) jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

52.7 Congés autorisés

52.7.1

À condition d'y être admissible, les employés peuvent bénéficier d'un congé autorisé, avec ou sans avantages pécuniaires spéciaux, dans les circonstances suivantes :

- *la femme enceinte* : congé de maternité, congé pour soins d'enfant, congé non payé;
- *le parent adoptif prenant un congé d'adoption* : congé d'adoption, congé pour soins d'enfant, congé non payé;
- *le parent (ne prenant pas de congé de maternité ou d'adoption) qui prend un enfant chez lui* : congé parental de trois jours, congé pour soins d'enfant, congé non payé.

52.8

Quand les deux (2) parents sont au service de la Société, un maximum de cinquante-deux (52) semaines de congés parentaux peut être réparti entre les deux (2) employés.

52.9 Avantages sociaux

52.9.1 Régime de retraite

Dans le cas des employés qui sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi et qui justifient d'un (1) an d'emploi continu, les quatre (4) premiers mois du congé d'adoption ou de maternité comptent comme service ouvrant droit à pension aux termes du régime de retraite de la Société, mais aucune contribution au régime ne sera exigée de l'employé. (La Société continuera de verser sa quote-part au régime.). En aucun cas, le service ouvrant droit à la pension pendant un congé de maternité ou d'adoption ne peut excéder quatre (4) mois sans contribution de l'employé.

Dans le cas des employés qui ont une (1) année d'emploi continu et qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi, l'employé devra verser ses contributions normales au régime de retraite pendant les deux (2) premières semaines de congé payé, mais il n'aura pas à le faire pour les quinze (15) semaines suivantes.

Les quatre (4) premiers mois comptent comme service ouvrant droit à pension uniquement si l'employé retourne au travail dès la fin du congé de maternité ou d'adoption ou de tout autre congé autorisé en vertu de la présente politique, et s'il reprend son service ouvrant droit à pension (c'est-à-dire s'il reçoit un salaire pendant quinze (15) jours civils dans un mois civil et recommence ainsi à cotiser au régime de retraite).

Les employés qui comptent plus de six (6) mais moins de douze (12) mois d'emploi continu et qui prennent un congé pour soins d'enfant peuvent choisir de maintenir leur service ouvrant droit à pension s'ils continuent de verser leur quote-part des cotisations au régime durant cette période.

Les employés qui prennent un congé non payé après un congé de maternité et un congé pour soins d'enfants peuvent choisir de maintenir leur service ouvrant droit à pension s'ils paient leur quote-part des cotisations et celle de l'employeur durant cette période. L'engagement à payer les deux quotes-parts doit être pris avant le début du congé pour soins d'enfants, et les arrangements concernant le paiement doivent être faits dès que l'employé retourne au travail. Les congés de maternité ou d'adoption et pour soins d'enfants comptent comme service ouvrant droit à pension seulement si l'employé travaille au moins quinze (15) jours durant le mois qui suit la fin de son absence autorisée.

52.9.2 Autres avantages sociaux

- (i) Pendant le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé parental et/ou le congé pour soins d'enfant, la Société continuera de payer, sans frais pour l'employé, les avantages sociaux qu'elle consent à ses employés, à savoir l'assurance-maladie complémentaire et l'assurance-vie collective de base.

Pendant la période de congé non payé, l'employé peut maintenir sa protection en acquittant lui-même l'intégralité des primes.

- (ii) Dans le cas des avantages sociaux payés par l'employé, ce dernier peut faire les arrangements nécessaires pour les maintenir en vigueur à ses frais.

52.10 Interruption de service

52.10.1

La continuité de service aux fins de l'ancienneté n'est pas interrompue si l'employé reprend le travail en conformité avec la durée autorisée de ses congés.

52.11 Congés annuels

52.11.1

L'employé accumule des créances de congés annuels pendant son congé de maternité ou d'adoption tout comme s'il était au travail pourvu que l'employé travaille au moins dix (10) jours durant le mois qui suit la fin de son absence autorisée.

52.12 Indemnité de cessation d'emploi

52.12.1

Les quatre (4) premiers mois du congé de maternité ou d'adoption comptent en tant que service aux fins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi pourvu que l'employé travaille au moins quinze (15) jours à la fin de son absence autorisée.

52.13 Demandes de congé

52.13.1

La demande de congé de maternité indiquant la durée désirée et accompagnée d'un certificat médical doit être présentée par écrit au moins quatre (4) semaines d'avance, sauf si l'employée a un motif valable de ne pas le faire. Le congé peut commencer au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue de la naissance et l'employée peut rester en fonction après la trentième semaine de sa grossesse sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle peut continuer d'exercer son emploi habituel.

Les demandes de congé d'adoption légale doivent être présentées par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé de maternité/d'adoption légale.

Les demandes de congé pour soins d'enfants doivent être présentés par écrit au moins quatre (4) semaines avant la fin du congé de maternité/d'adoption légale.

Dans sa demande, l'employé indique la durée prévue du congé.

52.14 Retour au travail

52.14.1

L'employée peut retourner au travail en tout temps après son accouchement à condition qu'elle soit capable d'accomplir ses fonctions habituelles, et en prévenant la Société deux (2) semaines à l'avance.

52.15

L'employé qui est incapable de retourner au travail pour cause d'incapacité ou de maladie touchera les prestations prévues à l'article 53, pourvu qu'il ait maintenu sa protection.

52.16

L'employé qui ne retourne pas au travail à la fin du congé qu'il a demandé et obtenu est licencié le dernier jour de son absence autorisée.

52.17

L'employé peut demander qu'on modifie la durée de son congé pour soins d'enfant (sans dépasser la durée maximale permise) en présentant sa demande par écrit à la Société quatre (4) semaines à l'avance.

52.18

Il n'y aura aucun cumul (double paiement) des sommes ou avantages consentis par la SRC en application du présent article.

Article 53

INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE ET DE LONGUE DURÉE

53.1

Les employés sont protégés contre toute perte de leur traitement de base par suite d'une invalidité découlant d'une maladie ou d'une blessure grâce au régime d'invalidité de courte durée ou au régime d'invalidité prolongée.

53.2 Invalidité de courte durée

Les employés bénéficient du régime de protection du revenu en cas d'invalidité de courte durée selon le tableau suivant:

Durée de service	Prestations	
	100% du salaire	66 2/3% du salaire de base
3 mois mais moins de 1 an	10 jours ouvrables	75 jours ouvrables
1 an mais moins de 2 ans	20 " "	65 " "
2 ans mais moins de 3 ans	30 " "	55 " "
3 ans mais moins de 4 ans	40 " "	45 " "
4 ans mais moins de 5 ans	50 " "	35 " "
5 ans mais moins de 6 ans	60 " "	25 " "
6 ans mais moins de 7 ans	70 " "	15 " "
7 ans ou plus	85 " "	nil

Les nouveaux employés qui, durant les trois (3) premiers mois de service, sont absents pour cause de maladie ou de blessure, peuvent recevoir jusqu'à cinq (5) jours des prestations (à 100% du salaire de base) de sécurité du revenu pour l'invalidité de courte durée.

53.3 Invalidité prolongée

53.3.1

L'employé qui est invalide, au sens de la définition figurant dans le régime d'invalidité prolongée, pendant une période supérieure à quatre-vingt-cinq (85) jours ouvrables, a le droit de recevoir (à moins d'avoir choisi l'option de l'article 55.1), à partir du quatre-vingt-sixième (86^e) jour de l'invalidité, des prestations de sécurité du revenu pour cause d'invalidité égales à 60% de son salaire de base jusqu'à son rétablissement, sa retraite ou son décès. Les réclamations de régime d'invalidité prolongée peuvent être sujettes à révision avant d'être acceptées.

53.3.2

L'employé rétabli qui ne peut plus occuper son ancien emploi est assuré d'un emploi au sein de la Société qui soit conforme à sa formation, ses capacités, ses études et son expérience. Il n'est pas obligé d'accepter un emploi qui ne tienne pas compte de ces facteurs, pas plus qu'un emploi qui ne convienne pas à son état physique ou mental. Dans son nouvel emploi, il touchera un salaire égal au salaire de base qu'il touchait avant de recevoir les prestations de sécurité du revenu pour cause d'invalidité prolongée, mais il sera bloqué jusqu'à ce que l'échelle salariale de son nouvel emploi rattrape son ancien niveau de salaire.

53.3.3

L'employé recevant des prestations d'invalidité prolongée est dispensé, pendant la période où il les reçoit, de verser les primes aux divers régimes facultatifs tout en maintenant sa pleine protection d'assurance. Il est également dispensé de cotiser à la Caisse de retraite de Radio-Canada tout en continuant d'accumuler son service ouvrant droit à pension.

53.3.4

Toutes les créances de congés de maladie accumulées par l'employé, avant son adhésion au nouveau régime, sont bloquées et “mises en réserve” à son intention. Ces “créances” peuvent être utilisées conformément aux options suivantes ou de toute autre manière qui pourra lui être offerte:

L'employé ayant moins de sept (7) ans de service peut puiser dans cette “réserve” pour assurer son plein salaire en cas d'invalidité de courte durée.

L'employé qui est au travail et dont l'âge, ajouté aux congés de maladie en réserve ou aux prestations d'invalidité de courte durée, lui garantit une sécurité de revenu jusqu'à la retraite, pourra cesser de verser ses primes au régime d'invalidité prolongée.

De même, l'employé recevant des prestations d'invalidité prolongée et dont l'âge, ajouté à ses congés de maladie “en réserve”, lui garantit un revenu d'invalidité jusqu'à la retraite, peut cesser de cotiser à ce régime. Advenant que l'échelle salariale de l'emploi (ou de son équivalent) abandonné par l'employé invalide augmente, la protection du revenu correspond au salaire

plus élevé en vigueur au moment où l'employé choisit d'utiliser ses congés de maladie "en réserve" plutôt que de continuer à recevoir un revenu d'invalidité prolongée.

L'employé peut décider de puiser dans sa "réserve" de congés de maladie à l'épuisement de son invalidité de courte durée et avant de commencer à recevoir les prestations d'invalidité prolongée.

53.3.5

Les unités de négociation ont le droit par l'entremise de leurs représentants au Comité consultatif des avantages sociaux de participer à l'élection d'un représentant syndical pour siéger au comité de règlement des réclamations qui examine les demandes de prestation d'invalidité prolongée et peut, lorsqu'une demande implique un employé, nommer un représentant du syndicat qui siègera lors de ce règlement particulier des réclamations.

Article 54

ASSURANCE-VIE

54.1

La prime pour le régime d'assurance-vie collective de la Société est de 0,15 \$ bi-hebdomadairement pour chaque tranche de 1 000 \$ d'assurance. S'il y a hausse de prime, la Société continuera d'en prendre la même proportion à sa charge.

Cette disposition s'applique seulement aux employés permanents qui n'ont pas adhéré aux nouveaux régimes des avantages sociaux. Il est convenu que tout employé admissible embauché après le 1^{er} avril 1977 adhère obligatoirement aux nouveaux régimes dès son embauche.

54.2

La Société fournit gratuitement aux employés admissibles une assurance-vie "tous risques" d'un montant de 25 000 \$ ou de deux fois (2x) le salaire annuel de base de l'employé (lorsque ce dernier montant est le plus élevé).

Tout employé a le droit d'acheter (au tarif de groupe) une assurance facultative. L'employé peut décider de participer à toute partie facultative du nouveau programme d'assurance-vie collective conformément aux clauses de la police d'assurance.

En plus de l'assurance-vie "tous risques" de base fournie par la Société selon l'article 54.2, l'employé peut prendre une assurance supplémentaire égale à une fois (1x), deux fois (2x) ou trois fois (3x) son salaire annuel de base soit un total équivalant à cinq fois (5x) son salaire au tarif de groupe.

La preuve médicale est requise dans tous ces cas, sauf dans l'option une fois (1x).

54.3

Assurance-vie des personnes à charge de 15 000 \$ pour le conjoint et de 7 500 \$ pour chaque enfant. Les unions selon le droit commun seront reconnues après un (1) an de cohabitation et le parent sans conjoint y est admissible. La prime par famille reste au même prix fixe indépendamment du nombre de personnes à charge. La preuve médicale d'assurabilité n'est pas de rigueur si l'employé s'inscrit:

- 1) Dans les trente (30) jours de la date du mariage;
- 2) Dans les trente (30) jours de la naissance d'un enfant;
- 3) Dans les trente (30) jours de la date d'emploi;
- 4) Dans les trente (30) jours suivant la première année de cohabitation.

54.4

Une assurance temporaire dégressive d'au plus 100 000 \$ est disponible au tarif de groupe, moyennant la preuve médicale d'assurabilité. Le tarif reste fixé au tarif établi en fonction de l'âge au moment de l'inscription.

54.5

Le régime actuel d'assurance facultative de vingt-quatre (24) heures contre les accidents, le décès et la perte d'un membre continuera d'être disponible aux employés qui peuvent opter pour adhérer au régime ou y renoncer le 1^{er} avril de chaque année.

54.6

Une police libérée d'assurance-vie de 4 000 \$ est disponible gratuitement à tous les employés admissibles à l'âge normal de la retraite. Les employés qui prennent une retraite anticipée (avant 65 ans) restent assurés gratuitement, jusqu'à l'âge normal de la retraite, pour l'assurance-vie de base décrite à l'article 54.2.

54.7

La Société assure les employés, à ses frais, selon les modalités suivantes:

- a) Pendant qu'ils se déplacent pour le compte de Radio-Canada, pour un capital de 25 000\$ contre la mort accidentelle ou la perte d'un membre.
- b) Lorsqu'il sont affectés dans une région que les assurances classent comme dangereuse du fait des risques de guerre, pour un montant additionnel de 275 000\$.

Article 55

CONGÉ DE MALADIE

55.1

L'employé accumule des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil de service accompli. Ces créances s'accumulent de mois en mois. L'employé qui a droit à son salaire pour au moins dix (10) jours ouvrables dans un mois civil a droit à la créance intégrale.

55.2

L'employé temporaire embauché pour plus de treize (13) semaines continues acquiert des crédits à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois de service accompli, lesquels crédits ne serviront qu'à titre de protection contre la perte de salaire si jamais il devenait incapable de travailler par suite de maladie.

L'employé temporaire embauché pour moins de treize (13) semaines continues ainsi que l'employé occasionnel et à temps partiel ne sont pas admissibles à l'invalidité de courte durée et de longue durée.

55.3

A l'épuisement de ses créances de congés de maladie, l'employé admissible bénéficie de l'assurance-salaire-spéciale de treize (13) semaines prévues à la politique 4.10 des ressources humaines.

55.4

En cas de maladie, l'employé est tenu de prévenir son chef de service au plus tôt. L'employé doit, sur demande, signifiée habituellement avant son retour au travail, fournir une attestation (établie par un médecin qualifié de son choix) de son incapacité d'exercer ses fonctions.

55.5

Avant de se présenter au travail, l'employé absent pour cause de maladie grave, d'accident ou de maladie contagieuse, fournit, sur demande, une attestation de bonne santé répondant aux exigences de la Société et affirmant qu'il est rétabli et capable de reprendre ses fonctions ordinaires. Sur réception de cette attestation, le responsable du personnel autorise l'employé à se présenter au travail.

55.6

Selon la pratique établie, la Société accorde un congé payé à tout employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, subit une blessure ouvrant droit à une réparation en vertu de la loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat. Ce congé ne vient pas en déduction des créances de congés de l'employé.

Article 56

ASSURANCE-HOSPITALISATION ET ASSURANCE-MALADIE - EMPLOYÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS

56.1

Lorsque la Société paie directement, aux moyens de cotisations sociales, les primes des régimes provinciaux/territoriaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-maladie, aucun remboursement n'est accordé aux employés. Lorsqu'il n'existe aucun autre mécanisme de paiement, la Société paie cent p. 100 (100%) des primes des régimes provinciaux/territoriaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-maladie afin d'assurer la protection de l'employé.

Si, à l'avenir, la Société ne se trouve plus obligée d'acquitter ces primes à la suite de l'adoption d'une loi ou de l'introduction d'un autre mode de paiement, elle se réserve le droit de conserver toutes les économies qui pourraient découler du nouveau mode de financement.

56.2 – **Assurance-maladie complémentaire**

La Société paie aux employés permanents les primes versées pour le régime d'assurance-maladie complémentaire en vigueur au moment de la ratification de la présente convention.

56.3

Quelles que soient les circonstances, il n'y aura aucun cumul (double paiement) des avantages ou droits consentis par la SRC. Cette disposition ne s'applique pas au(x) régime(s) privé(s) d'assurance de l'employé.

Article 57

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

57.1

Lorsqu'il y va de l'intérêt de l'employé et de la Société, celle-ci favorise les activités de ressourcement de son personnel; à titre énonciatif et non limitatif:

- a) Activités de formation:
- études à plein temps;
 - études à temps partiel;
 - participation à des séminaires;
 - stages didactiques;
 - recyclage;
 - congés sabbatiques.
- b) Activités professionnelles:
- participation aux colloques et congrès;
 - stages d'échanges avec d'autres stations de la Société;
 - stages d'échanges avec d'autres entreprises de presse.

57.2

Les congés sabbatiques sont attribués par voie d'un concours annuel au cours duquel les employés admissibles peuvent présenter un projet d'activités susceptibles de favoriser leur développement personnel et professionnel. Les projets sont évalués par un " comité de ressourcement " où siège un représentant du Syndicat; à la suite de l'évaluation des projets, le comité recommande à la Société des candidatures au congé sabbatique pour ressourcement. Seuls les employés à temps plein ayant complété sept (7) ans de service pourront bénéficier de tels congés.

57.3

Les offres de bourse et de stages de perfectionnement professionnel parvenues à la Société sont affichées sur les lieux de travail.

57.4

La Société envoie à ses frais un ou des employé, sous réserve de leur consentement, suivre des cours lorsqu'il y va de son intérêt ou que les fonctions de ceux-ci l'exigent.

57.5

La Société peut accorder à l'employé qui en fait la demande un congé avec, sans ou avec fraction de salaire, au choix de la Société, et assumer en tout ou en partie les frais d'inscription et de scolarité d'un cours ou d'un stage d'études approuvé au préalable.

57.6

Compte tenu des exigences du service et de son emploi, la Société offre gratuitement des cours de langue seconde à l'employé.

57.7

À son retour d'un stage ou d'un congé d'étude, l'employé retrouve son ancien emploi et/ou ses anciennes fonctions.

57.8

L'employé peut faire verser à son dossier les documents relatifs à l'accroissement de ses connaissances et de ses aptitudes.

Article 58

CONCLUSION

58.1

Si une des dispositions de la présente convention est déclarée non conforme aux statuts du Canada, les parties conviennent et déclarent que ladite disposition sera tenue pour nulle et non-avenue dans la mesure où elle est contraire aux statuts. Dans ce cas, toutes les autres dispositions de la présente convention restent en vigueur et les parties se réunissent dans les trente (30) jours de la déclaration pour renégocier la disposition visée.

Article 59

CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION

59.1

Les parties signataires conviennent du caractère définitif de la présente convention collective. Il est convenu et entendu entre les parties que les annexes auxquelles elles souscrivent et qui sont jointes à la présente convention collective font partie intégrante de celle-ci, sous réserve que, en cas de contradiction entre les deux textes, c'est celui de la convention qui prévaudra.

Article 60

AVIS DE NÉGOCIATION / RENOUELEMENT

60.1

La partie qui désire négocier une nouvelle convention en donne avis à l'autre, par lettre recommandée, dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la présente convention. La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out. Le Syndicat peut se faire accompagner de conseillers de l'extérieur dans la négociation d'une nouvelle convention collective.

60.2

Si ni l'une ni l'autre des parties ne dénonce la convention, ni n'exprime le désir d'en négocier une nouvelle dans les trois (3) mois précédant son expiration, elle se renouvelle automatiquement pour une durée d'un (1) an, et d'année en année par la suite.

Article 61

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

61.1

La convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et se termine le 17 juin 2001.

Annexe A

TRANSITION

Les personnes qui ont présentement le statut d'employé permanent et qui doivent compléter une période d'essai seront tenues de compléter cette période d'essai et/ou toute prolongation de celle-ci, tel qu'il était prévu initialement aux termes de la convention collective en vertu de laquelle elles ont été embauchées.

Les dispositions de transition suivantes s'appliquent à l'exercice des droits ayant trait à la conversion du statut de contractuel au statut d'employé permanent :

a) Employés contractuels ayant plus de trois (3) ans de service continu

Les journalistes et les recherchistes contractuels qui travaillent ou ont travaillé (incluant les animateurs) pendant au moins trois (3) ans de façon continue pour les émissions de nouvelles ou d'actualité de la Société Radio-Canada, pourront demander de conserver le statut d'employé contractuel. Ils doivent présenter leur demande par écrit au service des Ressources humaines et envoyer une copie de leur demande à leur supérieur immédiat et/ou à la direction du service au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date de ratification de la présente convention collective. Les personnes dont l'embauche est liée à leur spécialisation, ainsi que les animateurs demeurent contractuels.

b) Employés contractuels ayant moins de trois (3) ans de service continu

Les journalistes et les recherchistes contractuels qui ont travaillé pour la Société, dans les émissions de nouvelles ou d'actualité, de façon continue pendant moins de trois (3) ans au moment de la ratification de la présente convention collective devront travailler pendant le reste de la période d'essai de trois (3) ans avant d'être confirmés dans leur statut permanent. Nonobstant toute clause ou la durée de leur contrat individuel, ils seront assujettis à l'article 16. Toutefois, s'ils désirent conserver le statut d'employé contractuel, ils devront le signifier dans

les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification. Les personnes dont l'embauche est liée à leur spécialisation, ainsi que les animateurs demeurent contractuels.

Les employés contractuels qui deviendront des employés permanents à temps plein se verront créditer leur service continu en remontant à la dernière date à laquelle ils ont été engagés à temps plein sur la base d'un contrat. Ils recevront les avantages d'un employé régulier à temps plein dès que leur statut d'employé permanent sera confirmé. Ils auront également la possibilité, une seule fois, de racheter les périodes de service continu antérieures ouvrant droit à pension au coût actuariel total établi pour cet avantage, sous réserve des limitations imposées par le régime de retraite ou des prescriptions de la loi.

Annexe B

RECONNAISSANCE DE SERVICE ANTÉRIEUR

Les personnes à l'emploi de la SRC aux émissions autres que d'information au moment de la ratification de la convention collective et qui accéderont à un emploi aux émissions de nouvelles et d'actualités, se verront reconnaître les années de service continu acquises antérieurement aux émissions de nouvelles et d'actualités.

Annexe C

ÉMISSION DIMANCHE-MAGAZINE

Les personnes à l'emploi de l'émission radio DIMANCHE-MAGAZINE au moment de la ratification de la convention collective ont accès au statut de permanent suivant les critères énoncés à l'annexe TRANSITION. Ceci est une exception à la définition d'émissions d'actualités à l'article 3. f) de la convention collective et est faite sans préjudice.

Annexe D

PRIMES DE QUART

Les employés couverts par la convention SJRC et qui bénéficiaient d'une prime de soir et d'une prime de nuit sont dorénavant assujettis aux règles suivantes :

1. L'employé travaillant entre 20h00 et 00h00 a droit à une prime de dix pour cent (10%) pour chacune des heures travaillées, sauf s'il accomplit du temps supplémentaire.
2. L'employé travaillant un minimum de deux (2) heures entre 00h00 et 07h00 a droit à une prime de quinze pour cent (15%) d'une journée normale complète de travail; si un employé travaille moins de deux (2) heures pendant cette période, il recevra la prime pour le temps travaillé seulement.
3. L'employé dont les heures de travail chevauchent les deux (2) périodes mentionnées aux clauses 1 et 2 reçoit la prime qui correspond à chacune des périodes sans cumul.

Annexe E

POLYVALENCE INTER-UNITÉS

La polyvalence inter-unités permet à un employé à temps plein d'exécuter les tâches d'emplois relevant d'autres unités de négociation. Cette polyvalence sera appelée hybride lorsque 40% du temps sera passé à exécuter des fonctions de base d'un emploi relevant d'une autre unité de négociation que le SCRC ou quand elle comporte les tâches de journaliste et de réalisateur.

Polyvalence inter-unités hybride

a) Expérimentale

La polyvalence hybride pourra être effectuée à titre expérimental. La Société demandera des volontaires pour les affectations de polyvalence inter-unités par le biais de l'affichage dans la ville où l'expérience sera menée. À la suite de cet affichage, la Société procédera à un comité de sélection où seront convoqués les candidats retenus.

La polyvalence inter-unités expérimentale ne devrait pas durer moins d'un (1) mois ni plus de six (6) mois. D'un commun accord, un essai peut être prolongé d'une autre période de six (6) mois. Au plus tard un an après le début de l'expérience, la Société y mettra fin ou créera un emploi hybride permanent.

Si la Société, au cours ou à l'issue de la période d'expérimentation est insatisfaite de l'employé occupant un emploi polyvalent inter-unités expérimental, celui-ci retourne à son ancienne fonction; de même, la Société reconnaît le droit au candidat retenu de retourner à son ancienne fonction en tout temps après trois (3) mois et jusqu'à l'issue de la période d'expérimentation.

Une expérience qui s'est soldée par un échec ne sera pas retenue contre un employé lors de son évaluation du rendement ou pour des raisons disciplinaires.

Durant la période d'expérimentation, l'employé ne pourra toucher plus que le taux de salaire rattaché à l'emploi le mieux rétribué ou une hausse de trois pour cent (3%), le plus élevé des deux l'emportant.

La Société s'engage à ce que les employés reçoivent une formation adéquate en vue d'occuper l'emploi hybride.

b) Continue

1. Si l'expérience est concluante, la polyvalence inter-unités expérimentale sera convertie en polyvalence continue par la création d'un emploi hybride.
2. Un emploi hybride combine les fonctions de base de deux (2) emplois ou plus relevant de deux (2) unités de négociation ou plus, dans des proportions que déterminera la Société.
3. Les parties se réuniront pour discuter des fonctions de l'emploi et pour s'entendre sur le niveau de rémunération. Si elles réussissent à se mettre d'accord, l'employé sera rémunéré au taux convenu, sinon l'affaire sera soumise au processus d'évaluation des emplois.
4. Avant la mise en oeuvre, une description de travail complète sera remise aux unités de négociation concernées.
5. Les parties se réuniront pour déterminer les fonctions en cause, l'affiliation et les cotisations à payer. Cependant, à chaque fois qu'il est clair qu'une personne assumant une tâche hybride occupe de façon prépondérante et durable des tâches de l'unité SCRC, cette personne devra être versée dans l'unité SCRC. De même, un membre de l'unité SCRC, qui accomplirait de façon prépondérante et durable les tâches relevant d'une autre unité, serait versé dans cette unité.
6. La Société fera tout son possible pour que les emplois hybrides soient distribués équitablement entre les unités de négociation participantes, et entre tous les médias, pendant la durée de la convention. Un bilan sera soumis au comité conjoint avant le 1er juin de chaque année afin de procéder à des ajustements si nécessaire.
7. Les parties reconnaissent que toute pratique courante sera maintenue comme par le passé.
8. La Société ne crée pas d'emplois hybrides pour effectuer des mises à pied.

Polyvalence inter-unités non-hybride

Les parties reconnaissent qu'il peut être nécessaire que des employés accomplissent des tâches inter-unités qui sont accessoires à leur fonction de base et l'accomplissement de ces fonctions accessoires n'emporte aucune rémunération supplémentaire.

Polyvalence inter-unités d'urgence ou occasionnelle

En cas d'urgence ou pour faire face à des circonstances imprévues ou particulières, un employé peut être affecté à des fonctions relevant d'une autre unité de négociation à la condition qu'il s'estime qualifié pour accomplir la tâche demandée. Si les fonctions sont rémunérées à un niveau supérieur, l'employé touche la rémunération du niveau supérieur. La Société ne peut obliger une personne à exécuter une telle tâche contre son gré.

D'autre part, un employé d'une autre unité de négociation peut être affecté à des fonctions relevant du SCRC en cas d'urgence ou pour faire face à des circonstances imprévues ou particulières.

Annexe F

POLYVALENCE INTER-UNITÉS ET COMPENSATION

Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, la Société s'engage à rencontrer le SCRC de même que les autres unités pour discuter de la compensation liée à la polyvalence inter-unités non hybride. Cette discussion visera les employés qui auront accepté et/ou accepteront, sur une base régulière et/ou continue, d'accomplir les fonctions de base d'employés d'autres unités de négociation pour une période de 90 minutes ou plus dans un tour de service. La Société informera le Syndicat de ces affectations.

Annexe G

LISTE DES TEMPORAIRES

Les employés temporaires SCFP et SEPQA ayant complété 500 jours de travail au cours des trois (3) dernières années au moment de la signature de la convention seront inscrits sur la liste prévue à l'article 18.7. De plus, les employés temporaires SCFP et SEPQA qui ont accumulé plus de 150 jours se verront reconnaître les 150 premiers jours de leur période d'essai.

Le personnel surnuméraire SJRC ayant complété sa période d'essai au moment de la signature de la convention continuera d'être rappelé par liste et nombre de jours rémunérés selon les pratiques en vigueur dans les salles de nouvelles de la Société.

La liste de rappel des surnuméraires des salles de nouvelles s'appliquera selon les termes définis plus haut, à l'exception des remplacements aux fonctions de rédacteur-lecteur aux petits bulletins à la salle radio française de Montréal où le critère de la compétence sera pris en compte de même que celui des jours rémunérés.

Les parties reconnaissent que des employés temporaires doivent être engagés pour des besoins temporaires tel que prévu à l'article 18.1. Dans le cas où des employés temporaires ne rencontreraient pas les critères énoncés à cet article, la Société s'engage dans les 90 jours de la ratification de la convention collective à régulariser la situation et à en informer le Syndicat.

Annexe H

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

1.

La Société reconnaît que des employés permanents à plein temps puissent désirer, en raison de certaines circonstances, travailler à temps partiel. Si les besoins opérationnels le permettent, la Société offrira à ces employés un travail à temps partiel pour une période pouvant aller jusqu'à un (1) an.

2.

Exception faite du régime de retraite de l'employé à temps plein, tous les avantages applicables à l'employé permanent à temps plein qui travaille à temps partiel seront calculés au prorata des heures qu'il aura effectuées. L'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté en fonction des heures travaillées. Il participera par ailleurs au régime de retraite des employés à temps partiel.

3.

Avant la fin de l'année, l'employé permanent qui s'est prévalu de la clause 1, décidera s'il veut continuer de travailler à temps partiel. S'il y a du travail à temps partiel et si les parties en conviennent, l'employé à temps plein deviendra un employé à temps partiel régulier, étant convenu que si l'emploi à temps plein doit être rempli à titre permanent, il devra l'être suivant les dispositions de la convention collective concernant l'affichage des emplois. Cette situation peut être révisée en tout temps à la demande de la Société ou de l'employé.

4.

Les employés contractuels à mi-temps qui accéderont au statut de permanent deviendront des employés à temps partiel.

5.

Le personnel surnuméraire SJRC embauché pour les tours de service de fins de semaine prévus à l'horaire occupera des postes permanents à temps partiel.

Annexe I

COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX

Il y aura un comité consultatif des avantages sociaux dont le mandat est exposé ci-dessous.

1. Formation

Le comité consultatif des avantages sociaux sera maintenu. Pourront en faire partie les groupes d'employés représentés par des agents négociateurs reconnus, qui détermineront les modalités de la participation de leurs membres, ainsi que le personnel de confiance et le personnel cadre, qui décideront eux-mêmes comment ils prendront part aux travaux du comité. Toutefois, aucun employé ne peut être représenté par plus d'un syndicat, d'une association ou d'un groupe. La Société sera représentée par le directeur, Rémunération et Avantages sociaux (ou son représentant autorisé), qui présidera le comité. Le vice-président sera élu par les groupes d'employés. Le comité ou n'importe lequel de ses membres pourront inviter des observateurs et des conseillers techniques, qui auront droit de parole mais non de vote. Le comité établira ses propres règles de procédure.

2. Mandat

Le comité aura pour mandat de discuter de l'établissement, de l'administration et de la modification de tous les régimes actuels et futurs d'avantages sociaux offerts aux employés de la Société, et de faire des recommandations à ce sujet. À titre d'illustration, le comité pourra examiner, entre autres, ce qui suit :

- les régimes de retraite
- l'assurance-vie, l'assurance contre les accidents, etc.
- l'assurance-maladie
- les congés
- les gratifications

On mettra à la disposition du comité consultatif des avantages sociaux l'information, le matériel et la correspondance portant sur les questions qui ont rapport à son mandat. Les documents en question seront remis au président du comité, qui en fera faire des copies pour distribution à tous les membres.

3. Pouvoirs

Les décisions du comité seront prises à la simple majorité des votes. Sous réserve des dispositions de l'article 44 de la *Loi sur la radiodiffusion*, la Société mettra en application toutes les recommandations dûment adoptées du comité qui portent sur l'adoption, la modification ou la cessation des régimes d'avantages sociaux des employés n'entraînant pas de dépenses additionnelles.

- Si les recommandations nécessitent des fonds additionnels, le comité recommandera à la Société ainsi qu'aux unités de négociation et groupes d'employés divers ce qu'il considère être une entente de partage des coûts juste et équitable.
- Il est entendu que le comité n'a le pouvoir de modifier aucune des dispositions d'aucune des conventions collectives, sauf d'un commun accord avec toutes les parties à la convention visée.

4. Réunions

Le Comité consultatif des avantages sociaux se réunira tous les trois mois ou selon ce que décidera la majorité des membres. L'ordre du jour et les documents connexes seront distribués deux semaines avant la date de la réunion. Le président du comité fera tenir le procès-verbal des réunions, lequel sera distribué aux membres du comité au cours du mois suivant la réunion.

Rien dans les présentes n'empêche un des syndicats ou chacun d'eux qui sont représentés au sein du comité de négocier dans leur convention collective tout changement à la contribution financière de la Société aux régimes d'avantages sociaux de la Société Radio-Canada dans la mesure où un ou plusieurs groupes d'employés sont touchés. Il est par ailleurs entendu que le comité n'a le pouvoir de modifier aucune disposition d'aucune convention collective, sauf d'un commun accord avec les parties à la convention.

Annexe J

FORMULE DE GRIEF

Grief / Grievance

Lieu et no du grief / <i>Location and Grievance No.</i>
Convention visée / <i>Agreement involved</i>
Article(s) visé(s) / <i>Article Number(s) involved</i>

Exposé du grief / *Grievance*

Réclamation / *Claim*

Chef de service du plaignant:
Grievor's Supervisor:

Le grief a-t-il été porté à l'attention du Chef de service? Oui Non
Has grievance been discussed with Supervisor? Yes No

Par qui? / *By whom?*

TRAITEMENT (à l'usage exclusif du bureau)
PROCESSED (For office use only)

No de la réunion locale / <i>Local meeting no.</i>	Date
Suite / <i>Action</i>	
Deuxième étape / <i>Second step</i>	Date
Suite / <i>Action</i>	
Nature du grief / <i>Type of grievance</i>	

SIGNATURES

Le plaignant / *Grievor*

Le délégué / *Representative*

Date

Annexe K

LETTRE D'ENTENTE SUR LES ASSISTANTES DE RÉALISATION RADIO

La Société créera une nouvelle monographie d'emploi ayant comme titre adjoint de réalisation radio correspondant au niveau 3, groupe 4 et la présentera au syndicat dans le cadre du comité conjoint.

Pendant la durée de la présente convention collective, la Société créera des postes correspondant à cette nouvelle monographie d'emploi qui seront comblés par des assistantes de réalisation radio à l'emploi de la Société au moment de la signature de la présente convention. Les premiers postes seront créés avant le 31 décembre 1998.

Annexe L

LETTRE D'ENTENTE - AVANTAGES SOCIAUX

La Société et les syndicats conviennent de réduire le coût des régimes d'avantages sociaux de la Société de 2,7 millions de dollars. Cet objectif sera atteint en partie par l'élimination, lors de la signature de la présente convention, du remboursement du coût provincial par tête de l'assurance-maladie et de l'assurance-hospitalisation (économie d'environ 1,86 million de dollars), et en partie par la révision, au minimum, du régime de soins de santé supplémentaire en vue d'en réduire le coût d'environ 840 000 \$, distribués équitablement entre les diverses unités de négociation, le personnel de confiance et le personnel cadre.

POUVOIRS ET MANDAT DES COMITÉS SPÉCIAUX

Les membres du Comité consultatif des avantages sociaux conviennent de former un comité spécial des avantages sociaux qui aura le pouvoir de modifier les dispositions pertinentes de toute convention collective afin d'atteindre cet objectif.

Ce comité sera chargé de la conception et de la mise en oeuvre des régimes d'avantages sociaux pertinents en vue d'atteindre l'objectif susmentionné d'ici le 31 mars 1997. Le comité spécial des avantages sociaux doit revoir, au minimum, le régime de soins de santé supplémentaire et tout autre régime d'avantages sociaux convenu par les membres du comité.

Les décisions du comité seront prises par consensus.

ENTRÉE EN VIGUEUR DES CHANGEMENTS

La modification à la convention concernant l'assurance-hospitalisation et l'assurance-maladie entrera en vigueur à compter de la date de signature de la présente convention

La Société et les syndicats conviennent de geler les avantages sociaux actuels jusqu'à ce que le comité susmentionné ait conclu un accord. Toutefois, si le comité se trouve dans une impasse ou ne réussit pas à respecter son délai, il est entendu que la Société appliquera au 31 mars 1997 les changements pour atteindre les objectifs sauf pour les groupements négociateurs dont les négociations ne seraient pas encore conclues à cette date. Pour ces groupements négociateurs les

changements s'appliqueront à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

Il est par ailleurs entendu que les avantages minimums seront ceux qui sont présentés dans le tableau suivant :

Régime de soins de santé supplémentaire

GREAT WEST LIFE	GARANTIE
Franchise	50 \$ par personne assurée / 75 \$ par famille par année civile
Chambre à deux lits	100% (aucune franchise)
Services en consultation externe	100% (aucune franchise)
Frais supplémentaires pour une chambre à un lit	Jusqu'à 12\$ par jour
Médicaments sur ordonnance	100% (franchise de 2\$ par ordonnance, jusqu'à concurrence d'un maximum de 100\$ de frais par personne/année civile)
Soins infirmiers dispensés en service privé à l'extérieur de l'hôpital	100%
Services médicaux nécessaires à l'extérieur de la province	100%
Psychologue	90%
Chiropraticien, podiatre, ostéopathe, acupuncteur, naturopathe, massothérapeute (recommandation médicale requise pour massothérapeute)	100 % jusqu'à un max. de 500\$/année/praticien
Appareils et fournitures pour le traitement du diabète	100%
Traitements de désintoxication	Jusqu'à certains plafonds
Soins de la vue	240 \$ / 24 mois par personne assurée

Autres frais assurés à 100 %:

- Transport en ambulance
- Soins de convalescence, jusqu'à 120 jours par année civile
- Appareils auditifs, jusqu'à 250\$ tous les 60 mois
- Fauteuils roulants
- Certaines prothèses
- Services d'un physiothérapeute autorisé, pas de maximum

Coûts :

- Pour le personnel régulier et les temporaires engagés pour plus de treize (13) semaines : Payé en entier par la Société.

Annexe M

STAGES

La Société informe le Syndicat de tout projet de stage. L'accueil se fait en surplus de l'effectif permanent.

Annexe N

LETTRE D'ENTENTE – MUTATIONS

Pour les cas de Messieurs Houle et Morin, lorsque la Société décidera de les muter, ils auront le choix d'être mutés dans la salle dont ils dépendent ou de retourner dans la salle où ils étaient au moment de leur nomination à la Colline parlementaire à Québec.

Le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN), au nom des employés membres de l'unité de présentation accepte les conditions d'emploi ci-jointes, sous réserve des conditions contenues dans la présente convention, et les deux parties conviennent de recommander ces conditions à leurs mandants.

Le SCRC convient que la signature du présent document signifie que toutes les questions relatives à la négociation collective ont été réglées par la présente convention.

Montréal, le 22 juin 1998

**POUR LE SYNDICAT DES
COMMUNICATIONS DE
RADIO-CANADA**

Rosaire L'Italien
Président

Yvan Sinotte
Directeur

Micheline Provost

Cécile Larouche

Ubald Bernard

POUR LA SOCIÉTÉ

Huguette Wiseman
Directrice, Service des Ressources humaines

Jacques Auger, Leader
Rédacteur en chef – Nouvelles TV

Jean-Claude Labrecque
Rédacteur en chef – Actualités Radio

Bertrand Émond
Directeur de la radio - Québec

Louise Gariépy
Superviseur des assistants à la prod. TV

Pierre Shanks

Ginette Bourély
Chef, Amériques - RCI

Brenda O'Farrell

Louise Imbeault
Directrice, TV française – Prov. Atlantique

Patricia Pleszczynska
Directrice de la radio anglaise

Dominique Tremblay
Adjointe, Service conseil Ress. humaines

APPROUVÉ
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

Perrin Beatty
Président-directeur général

Michèle Fortin
Vice-présidente
Télévision française

James McCoubrey
Vice-président directeur
et Chef de l'Exploitation

Sylvain Lafrance
Vice-président
Radio française

Louise Tremblay
Première vice-présidente, Ressources

Freeman Keats
Directeur administratif des finances

Georges C.B. Smith
Vice-président aux Ressources humaines

Robert Lacroix
Directeur des Relations industrielles et
des Relations avec les artistes