

Convention collective

entre

la Société Radio-Canada (SRC)

et

**le Syndicat des communications
de Radio-Canada (FNC-CSN)**

en vigueur

du 27 mars 2006 au 29 mars 2009



RADIO | TÉLÉVISION | INTERNET

SRC



DES ARTISANS

DU TALENT

UN AVENIR

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<u>LA CONVENTION</u>	
1 Définition de l'unité de négociation	1
2 Définition du terme "employé"	1
3 Définitions	2
4 Texte officiel	3
<u>JURIDICTION</u>	
5 Juridiction	3
<u>DROITS DES PARTIES</u>	
6 Droits de la direction	5
7 Cotisations syndicales	6
8 Accès aux locaux de l'employeur	7
9 Congé pour activités syndicales	7
10 Comité conjoint	9
11 Procédure de règlement des griefs	10
12 Droits du syndicat	17
13 Informations communiquées au syndicat	17
14 Interdiction de grève et de lock-out	20
<u>EMPLOYÉS</u>	
15 Statut professionnel	20
16 Période d'essai	21
17 Employés contractuels	21
18 Employés temporaires	31
19 Affichage des postes vacants	39
20 Engagement et promotion	41
21 Affectation et avancements temporaires	42
22 Affectations et polyvalence intra-unité	45
23 Affectation spéciale	47
24 Mutations d'une ville à une autre	56
25 Évaluation du rendement	57
26 Indemnité de cessation d'emploi	57
27 Retraite	59
28 Mesures disciplinaires	59
29 Discrimination	61
30 Activités extérieures	61

<u>ANCIENNETÉ</u>	
31	<i>Ancienneté au sein de la Société</i> 62
<u>CESSATION D'EMPLOI POUR RAISONS ÉCONOMIQUES</u>	
32	<i>Cessation d'emploi pour raisons économiques</i> 63
<u>CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE</u>	
33	<i>Changement technologique</i> 68
<u>CLASSIFICATION / RÉMUNÉRATION</u>	
34	<i>Groupes d'emploi</i> 72
35	<i>Salaires</i> 74
36	<i>Dispositions salariales générales</i> 78
<u>HORAIRE / TEMPS SUPPLÉMENTAIRE / INDEMNITÉS</u>	
37	<i>Semaine de travail, jours de congé et temps supplémentaire</i> 79
38	<i>Affichage et modification de l'horaire</i> 84
39	<i>Repas</i> 86
40	<i>Prime de nuit</i> 86
41	<i>Rappel au travail</i> 86
42	<i>Repos quotidien et empiètement</i> 87
43	<i>Semaine de travail comprimée</i> 88
44	<i>Partage d'emploi</i> 92
<u>DÉPLACEMENTS</u>	
45	<i>Déplacements</i> 94
<u>CONDITIONS DE TRAVAIL / SÉCURITÉ</u>	
46	<i>Conditions de travail et sécurité</i> 95
47	<i>Clauses professionnelles pour le personnel de l'information</i> 97
<u>CONGÉS / AVANTAGES SOCIAUX</u>	
48	<i>Congés fériés</i> 100
49	<i>Congés annuels</i> 102
50	<i>Congés spéciaux</i> 105
51	<i>Congé pour fonctions judiciaires</i> 106
52	<i>Congé sans salaire</i> 106
53	<i>Congé parental</i> 107
54	<i>Congé à traitement différé</i> 115
55	<i>Invalidité de courte durée et de longue durée</i> 120
56	<i>Assurance-vie</i> 124
57	<i>Congé de maladie</i> 126
58	<i>Assurance-hospitalisation et assurance-maladie employés permanents à plein temps</i> 127

FORMATION

59	<i>Formation et perfectionnement professionnel</i>	128
----	--	-----

CONCLUSION

60	<i>Conclusion</i>	130
61	<i>Caractère définitif de la convention</i>	130
62	<i>Avis de négociation / renouvellement</i>	131
63	<i>Date d'entrée en vigueur et durée de la convention collective</i>	131

ANNEXES

A	<i>Prime de quart</i>	132
B	<i>Polyvalence Inter-unités</i>	133
C	<i>Polyvalence Inter-unités et compensation</i>	136
D	<i>Liste des temporaires</i>	137
E	<i>Travail à temps partiel</i>	138
F	<i>Comité consultatif des avantages sociaux</i>	139
G	<i>Formule de grief</i>	141
H	<i>Plan dentaire</i>	142
I	<i>Avantages sociaux</i>	148
J	<i>Stages</i>	150
K	<i>Monographies d'emploi et évaluation des postes</i>	151
L	<i>Prime pour assistantes à la coordination</i>	152
M	<i>Égalité salariale</i>	153
N	<i>Appui au développement professionnel</i>	154
O	<i>Horaire 5/2</i>	156
P	<i>Grille d'évaluation</i>	157
Q	<i>Protocole de règlement pour l'ensemble des griefs actifs au 30 janvier 2006</i>	158
R	<i>Groupe de travail sur l'employabilité et la production des émissions à la télévision générale</i>	161
S	<i>Évaluation des emplois</i>	163
T	<i>Paiements rétroactifs consécutifs à l'évaluation des emplois</i>	165

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 industrielles 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 industrielles 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 (en ondes).
 - 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 à compter du 28 juillet 1995 à laquelle s'ajoute l'ancienneté syndicale accumulée immédiatement avant le 28 juillet 1995 par les employés provenant des unités SEPQA, SJRC et SCFP qui ont été intégrés dans l'unité SCRC par la décision du 28 juillet 1995.

L'ancienneté de service se calcule à partir de la dernière date d'entrée au service de la Société.

- i) L'expression « service continu » désigne l'engagement d'année en année pour 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 35.

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.

5.5.1

Lorsque la Société affecte des employés à des coproductions **ou à des productions privées**, elle le fait conformément aux dispositions de la présente convention collective et elle veille à ce que ces employés continuent de jouir des droits et privilèges prévus à la présente convention.

5.5.2

Désireuse d'assurer autant que possible une stabilité d'emploi à ses employés, la Société s'engage à promouvoir auprès des producteurs privés et auprès de ceux qui s'associent à ses co-productions les services des employés de la Société, surtout lorsqu'elle loue ses équipements et particulièrement ses studios.

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 et est disposée à évaluer les nouveaux besoins qui pourraient lui être soumis.

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, à des séances de médiation ou de conciliation ne dépasse pas trois (3) à la fois. Il ne dépasse pas six (6) 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 22.

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.

Les parties déclarent leur ferme intention de déployer tous les efforts nécessaires pour régler tout litige de façon diligente et satisfaisante dans les meilleurs délais.

11.3

Gestion de la plainte

Avant de procéder au dépôt d'un grief, le plaignant procède à la demande d'une rencontre formelle avec le ou les gestionnaires afin de discuter de la situation litigieuse. Cette rencontre est faite en présence du délégué syndical et d'un représentant du Service des relations de travail ou d'un représentant dûment autorisé par la direction de la Société.

Les parties convoquées à cette réunion se donnent le mandat de trouver une solution au litige en cause, et ce, en fonction de l'application de la convention collective.

Les parties doivent faire un effort sincère pour résoudre la plainte avant le dépôt d'un grief. Sauf disposition contraire, les parties disposent de cinq (5) jours ouvrables, à partir de la date de la demande de la rencontre pour trouver une solution mutuellement satisfaisante.

Un grief soumis à l'autre partie dans les délais prévus à l'article 11.4 ne peut être rejeté par l'arbitre au seul motif que la procédure prévue au paragraphe précédent (11.3) n'a pas été respectée.

A moins qu'il en soit décidé autrement par les parties, toute entente conclue dans le cadre de la gestion de plainte ne peut être invoquée comme précédent. De même, toute discussion ou tout échange d'informations reliées à la gestion de la plainte doivent être limités aux seules fins de la plainte et ne peuvent porter préjudice dans le cadre de la procédure de règlement de grief.

Le plaignant et le délégué syndical sont libérés avec solde pour la durée de la rencontre. Si la rencontre se déroule avant ou après la journée normale de travail, le plaignant et le délégué syndical sont rémunérés à taux de temps supplémentaire.

11.4 **Dépôt du grief**

Lorsque les parties n'arrivent pas à une entente en vertu de l'article 11.3, l'employé ou le syndicat peut procéder au dépôt d'un grief.

Tout grief est exposé sur la formule prescrite, 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. Tous les griefs sont transmis par courriel au service des Relations de travail, **au gestionnaire et selon le cas, au service local de Ressources humaines de Moncton ou de Québec.**

Le grief de la Société est déposé au bureau du Syndicat.

La partie qui reçoit un grief accuse réception par courriel.

11.4.1

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

11.5

Comité de redressement des griefs

Le comité de redressement de griefs est saisi du ou des griefs qui n'ont pas encore été réglés. Les griefs sont discutés à la réunion mensuelle. La partie syndicale envoie l'ordre du jour 15 jours avant la tenue de la réunion. La partie patronale complète dans les 7 jours suivants. Le comité de griefs se donne comme mandat de trouver un règlement au grief. 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.

11.5.1

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

Lorsqu'un grief survient ailleurs qu'à 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 11.5. Les parties conviennent que tout règlement intervenu dans ladite localité devra être ratifié par le comité de redressement de griefs.

11.5.2

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.

11.5.3

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.

11.5.4

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

11.5.5

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.

11.6

Demande d'arbitrage

Les parties ne peuvent soumettre un grief à l'arbitrage sans la tenue d'un comité de redressement de griefs.

Cependant, les griefs relatifs à des mesures disciplinaires et aux terminaisons d'emploi peuvent être déférés directement à l'arbitrage, sans la tenue, au préalable, des réunions prévues aux articles 11.3 et 11.5.

Lors des séances du comité de redressement de griefs les parties conviennent des griefs qui seront entendus lors des dates d'arbitrage.

Les parties ne fixeront pas plus de 4 premières journées d'audition par mois.

Les parties conviennent que préséance sera donnée aux griefs de nature disciplinaire et aux terminaisons d'emploi dans l'établissement des dates d'arbitrage.

11.7 Médiation arbitrage

Par consentement mutuel des parties, le litige peut être soumis à un médiateur-arbitre qui tente d'aider les parties à conclure un règlement négocié. Les parties peuvent également choisir ensemble un arbitre dont le nom n'apparaît pas sur la liste convenue des arbitres, mais doivent le faire dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le renvoi du grief à l'arbitrage. Avant le début de la médiation, les parties devront s'entendre sur un protocole avec le médiateur-arbitre retenu. Les représentations se feront sans la présence d'avocats.

L'arbitre doit entendre la question au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ; il doit ultérieurement, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit sur l'objection.

11.8 Arbitrages accélérés

Les parties peuvent, d'un commun accord, déférer tout grief à l'arbitrage accéléré en suivant la procédure qui suit :

Dix (10) jours avant la tenue de l'audience, les procureurs s'échangent les pièces qu'ils entendent produire, l'exposé de leur position, les questions qu'ils veulent soumettre à l'arbitre.

Au cours d'une même instance, l'arbitre peut entendre plus d'un grief.

L'arbitre doit entendre la question au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ; il doit ultérieurement, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit sur l'objection.

Aucun témoin n'est entendu. Les parties procèdent par exposé de cause. Dans les vingt et un (21) jours suivant l'audience, l'arbitre rend sa décision écrite et motivée. La décision est finale et sans appel et lie les parties.

Les parties conviennent d'avoir recours aux arbitres apparaissant sur la liste établie.

11.9

Nomination de l'arbitre

Les parties s'entendent pour faire appel aux arbitres suivants :

François Hamelin, Jean-Pierre Lussier, Louis B. Courtemanche, Carol Jobin, Maureen Flynn, Serge Brault, François Bastien, Michel G. Piché, **André Ladouceur**.

Le 1^{er} juin de chaque année, ils demandent à ces arbitres d'indiquer leur disponibilité pour l'année à venir.

Les séances d'arbitrage ont lieu dans les locaux de la SRC. Toutefois si la nature du grief le justifie, les parties peuvent convenir de tenir l'audience à l'extérieur des édifices de la SRC. Les frais ainsi encourus sont partagés à part égales entre les parties.

11.10

Au début de la première journée d'audition, dans une déclaration commune ou des déclarations distinctes, la Société et le Syndicat exposent les faits qui ont donné lieu au grief et la ou les questions que l'arbitre doit trancher.

11.11

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.

11.12

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, trois (3) 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.

11.13

L'arbitre motive par écrit sa décision, qui est sans appel et exécutoire. La décision est rendue dans les soixante (60) jours suivant la prise en délibéré.

11.14

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.

11.15

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.

11.16

A quelque étape que ce soit du processus, la partie qui demande un report d'audition doit supporter seule, et en totalité, les frais de l'arbitre pour la journée d'audition visée.

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 et le Syndicat reconnaissent qu'ils sont assujettis à la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques en ce qui a trait aux renseignements personnels qu'ils s'échangent entre eux. Le fait de fournir des renseignements au Syndicat découle de l'application des dispositions de la présente convention collective.

13.2

Tous les mois, à la suite de la clôture de la période de paie correspondant au dernier jour du mois, la Société fournit au bureau national du Syndicat un ou des fichiers électroniques comportant les renseignements ponctuels suivants pour les membres de l'unité de négociation inscrits sur la liste de paie nationale :

- 1) Nom de l'employé
- 2) Code d'identification de l'employé
- 3) Date de naissance de l'employé**
- 4) Titre de la fonction de l'employé
- 5) Statut professionnel de l'employé
- 6) Ville
- 7) Ancienneté de service à Radio-Canada
- 8) Ancienneté de service ajustée
- 9) Classification
- 10) Date anniversaire du salaire
- 11) Salaire courant
- 12) Montant de la rémunération additionnelle (**cependant, les congés additionnels sont transmis au SCRC via le contrat ou la lettre d'entente**)
- 13) Avancement temporaire dépassant 4 semaines
- 14) **Employés absents pendant le mois, incluant la raison de l'absence (ex. congé de maternité, paternité, ILD)**
- 15) **Employés qui ont quitté la Société au cours du mois, incluant la raison du départ (ex. démission, retraite)**
- 16) **Sexe**
- 17) **Composante média**
- 18) **Service**

La Société communiquera au syndicat la même liste pour les employés temporaires de moins de 13 semaines que celle ci-haut mentionnée à l'exception des points 8, 13, 14 et 15 dès que ces informations seront intégrées au système de la paye nationale, au plus tard le 31 mars 2007.

Cependant, à la signature de la convention, la Société fait parvenir au Syndicat, une fois par mois, la liste des employés temporaires embauchés pour moins de treize (13) semaines. Cette liste comporte les informations suivantes :

- 1) Le nom de l'employé
- 2) Code d'identification de l'employé
- 3) Le titre de la fonction de l'employé
- 4) Le statut professionnel de l'employé
- 5) La ville
- 6) La classification
- 7) Le salaire courant
- 8) Le secteur
- 9) Le service

Pour les contractuels de moins de treize (13) semaines, la Société continuera de transmettre l'information actuellement disponible sur support informatique.

13.3

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.

13.4

De plus, la Société informera le syndicat des postes à combler ou nouvellement créés.

13.5

La Société fournit un accès direct aux contrats du personnel au moyen du système institutionnel de gestion des contrats. D'ici à ce qu'un tel accès soit accordé, soit au plus tard le 31 mars 2007, la Société continuera de fournir au Syndicat des copies des contrats du personnel.

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 Déclaration de principe

Les parties reconnaissent l'importance d'embaucher, de conserver et de développer une main-d'œuvre compétente, expérimentée et diverse.

15.2

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 douze (12) mois 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 douze (12) mois. Toutefois, après entente avec le Syndicat, cette période peut être prolongée de six (6) mois.

16.2

Au cours de la période d'essai, la Société peut congédier un employé sans devoir faire la preuve d'un motif valable, **sauf dans les cas de discrimination (article 29) ou pour activité syndicale (article 12.1)**. Un tel congédiement n'est pas assujéti aux articles 11 et 28.

16.3

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

3 mois à douze (12) mois de service : Deux (2) semaines de salaire de base tenant lieu d'avis

12 mois à dix-huit (18) mois de service : Trois (3) 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 :

Annonceur

Effectue la lecture des autopublicités, des messages de courtoisie ainsi que des indicatifs réseau et régionaux diffusés à la radio ou à la télévision, selon les normes et les politiques de la Société.

Animateur

Présente et anime des émissions réseau ou des émissions régionales, selon les normes et les politiques de la Société.

Chroniqueur

Prépare et présente des chroniques, selon les normes et les politiques de la Société.

Chroniqueur-rechercheur

Recherche, propose et élabore des contenus en fonction du mandat des émissions. Prépare et présente des chroniques selon les normes et politiques de la Société.

Commentateur à la circulation

Présente les bulletins de circulation en direct aux émissions diffusées aux heures de pointe selon les normes et les politiques de la Société.

Commentateur-interviewer

Couvre, présente et commente des événements et des sujets et mène des entrevues pour les émissions de programmation générale, selon les normes et les politiques de la Société.

Édimestre

Rédige des textes et des articles, adapte des contenus d'émissions de programmation générale et assure la mise à jour des sites et des zones Internet, selon les normes et politiques de la Société.

Météorologue

Analyse et prépare les prévisions météorologiques et présente des bulletins météorologiques en direct et en différé, selon les normes et les politiques de la Société.

Recherchiste

Recherche, propose et élabore des contenus en fonction du mandat d'émissions de programmation générale, selon les normes et les politiques de la Société.

Rédacteur aux archives numérisées

Produit des contenus à caractère historique pour mettre en valeur et contextualiser les archives de la radio et de la télévision de Radio-Canada, pour les nouveaux médias, selon les normes et les politiques de la Société.

Rédacteur sportif

Rédige des textes de nouvelles sportives destinés aux émissions d'information et aux bulletins de nouvelles, selon les normes et les politiques de la Société.

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.

L'employé dispose d'un délai de quarante-huit (48) heures excluant les samedis, dimanches et jours fériés pour accepter l'offre de la Société.

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 **dans les 10 jours de leur signature**, 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, **incluant le nombre de congés additionnels.**
- 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.

L'expression « service continu » désigne l'engagement d'année en année pour 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.

17.22

Si l'employé contractuel rencontre les critères d'admissibilité du régime de retraite et choisit d'y adhérer, la rémunération versée en guise de supplément d'avantages sociaux selon l'article 17.21 a) cessera. L'employé contractuel bénéficiera du régime d'avantages sociaux selon les modalités prévues et les coûts seront à la charge de Radio-Canada.

17.23

Les primes d'assurances invalidités ainsi que les primes d'assurances facultatives seront aux frais de l'employé tout comme les employés permanents.

Affichage

17.24

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.

17.25

La Société fait parvenir au Syndicat un exemplaire de l'avis prévu à l'article 17.24 en même temps qu'elle expédie cet avis aux fins de l'affichage.

17.26

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 21	Affectations et avancements temporaires
article 27	Retraite (Sauf les employés contractuels participants au régime de retraite de Radio Canada);
article 31	Ancienneté au sein de la Société
article 32	Cessation d'emploi pour raisons économiques
article 38	Affichage et modification de l'horaire
article 39	Repas
article 40	Prime de nuit
article 41	Rappel au travail

article 42	Repos quotidien et empiètement
article 43	Semaine de travail comprimée
article 44	Partage d'emploi
article 58	Assurance-hospitalisation et assurance-maladie - employés permanents à temps plein

Contrats individuels

17.27

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 35 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 reçoivent 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 présente convention, à l'exception de la sécurité d'emploi et des règles de supplantation et du 12.5% pour avantages sociaux prévu à l'article 18.3. Ces mêmes conditions sont maintenues pour toute période d'embauche subséquente tant qu'il n'y a pas interruption de travail de plus d'un (1) mois.

18.3.2

L'employé temporaire visé par l'article 18.3.1, qui durant trois (3) mois consécutifs répond à l'un des critères d'admissibilité suivants peut adhérer au programme d'assurances collectives sous réserve des lois provinciales en vigueur:

- i) Rémunération mensuelle d'au moins cinquante pour cent (50%) du salaire de base d'un poste ou
- ii) au moins deux jours et demi (2 1/2) de travail par semaine, ou
- iii) au moins vingt (20) heures de travail par semaine.

18.3.3

Les temporaires bénéficient des congés fériés dont la liste figure à l'article 48 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. Dans le cas contraire la rémunération à laquelle il a droit au titre d'un (1) jour férié au cours duquel il ne travaille pas est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des trente (30) jours civils qui précédaient immédiatement le congé férié.

18.3.4

L'employé temporaire conserve ses créances de congés de maladie et de congés annuels jusqu'à concurrence d'un (1) mois après une interruption de travail. Il peut, à son choix, utiliser ses congés annuels pour prolonger cette période

18.4

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

18.5 Période d'essai

La période d'essai d'un employé temporaire est de 300 jours travaillés dans une composante, un service, une ville, un groupe professionnel et une fonction.

Un employé temporaire accumule de l'ancienneté sur la liste de rappel pour chaque jour travaillé par composante, par service, par ville, par groupe professionnel et par fonction.

L'employé temporaire peut également accumuler de l'ancienneté selon les termes prévus à l'article 18.7.2 portant sur la mobilité et le développement professionnel.

18.5.1

L'employé temporaire qui n'a travaillé aucune journée pour la Société pendant une période de douze (12) mois consécutifs perd ses journées d'ancienneté accumulées. Conséquemment, son nom est retiré de la liste de rappel au moment de la prochaine mise à jour. Toutefois, la durée du congé **parental** ou de l'absence justifiée pour maladie prolongée n'est pas comptabilisée dans la période de douze (12) mois.

18.6

À mi-chemin de la période d'essai, l'employé temporaire est soumis à une évaluation. La SRC et l'employé utilisent la grille d'évaluation conjointement créée. L'employé reçoit par écrit le résultat de son évaluation.

18.7 Liste de rappel par ancienneté

Quatre (4) fois l'an, la Société fait parvenir au Syndicat la liste des temporaires **ayant complété 195 jours travaillés** par composante, par service, par ville, par groupe professionnel et par fonction.

Une fois dressée, la liste est affichée sur les lieux de travail concernés.

Cependant, à compter du 01 avril 2007, la liste inclura tous les employés temporaires.

Sauf en cas d'urgence pour faire face à des circonstances imprévues, hors du contrôle de l'employeur et pour une période maximale de vingt-quatre (24) heures, la Société rappelle au travail par ancienneté, selon les besoins, les personnes, **ayant complété 195 jours travaillés**, dont les noms apparaissent sur la liste du service visé en autant qu'elles aient les compétences professionnelles requises pour exercer la fonction à combler.

Pour les fins d'application de cet article, l'ancienneté se définit en nombre de jours travaillés indiqués sur la liste.

La liste de rappel affichée constitue la référence pour les fins de rappel par ancienneté des temporaires ayant complété 195 jours travaillés.

18.7.1

Si au moment d'une interruption de travail un employé temporaire ayant franchi une période de cent quatre vingt quinze (195) jours dans une composante, un service, une ville, un groupe professionnel et une fonction est plus ancien qu'un employé temporaire dans la même composante, le même service, la même ville, le même groupe professionnel et la même fonction, l'employé temporaire le plus ancien peut réclamer de demeurer au travail en autant qu'il ait la compétence professionnelle requise pour exercer la fonction à combler et que la période de travail restante soit supérieure à dix (10) jours.

18.7.2

Afin de favoriser la mobilité et le développement professionnel des employés temporaires, la Société et le Syndicat reconnaissent que :

- a) **Lorsqu'un employé est affecté à l'une des fonctions suivantes, à l'intérieur de son service de l'information (incluant nouvelles, actualités et affaires publiques) :**
journaliste spécialisé, national, national spécialisé;
secrétaire de rédaction régional, national;
responsable des affectations régionales, nationales,

il cumule concurremment dans la fonction journaliste (groupe 5) les jours travaillés dans l'une de ces fonctions.

- b) **L'employé temporaire peut se rendre disponible pour différentes composantes de la Société.**
Dans chaque cas, il doit en informer par écrit les différentes Directions.

- c) **La Société a le droit d'offrir à un employé temporaire une affectation dans une autre ville représentée par l'unité de négociation, dans la mesure où cette affectation n'a pas pour objet de remplacer ou déplacer un employé ayant franchi 195 jours travaillés dans la fonction visée.**

L'employé temporaire qui accepte cette affectation à l'extérieur de sa ville d'origine continue d'accumuler dans sa ville d'origine les jours travaillés dans la fonction de base pour la composante et le service qui l'affecte. La Direction qui l'affecte assure le suivi des jours travaillés pour les fins de ce cumul.

- d) **La Société a le droit d'offrir à un employé temporaire une affectation dans une ville hors du Québec et de Moncton. L'employé temporaire qui accepte cette affectation à l'extérieur de sa ville d'origine continue d'accumuler dans sa ville d'origine les jours travaillés dans la fonction de base pour la composante et le service qui l'affecte. La direction qui l'affecte assure le suivi des jours travaillés pour les fins de ce cumul.**

18.8

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

18.9

L'employé temporaire accumule des congés annuels au prorata des jours travaillés. **Il obtient des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il a travaillé pendant au moins dix (10) jours.**

L'employé temporaire a droit à un jour et quart (1 ¼) de congé annuel pour chaque mois civil de service accompli jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables.

L'employé temporaire qui a accompli huit (8) ans de service a droit à une créance de congé annuel de vingt (20) jours ouvrables.

L'employé temporaire qui a accompli **dix-huit (18) ans** de service a droit à une créance de congé annuel de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

L'employé temporaire qui a accompli vingt-cinq (25) ans de service a droit à une créance de congé annuel de trente (30) jours ouvrables.

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

Avec le consentement de la Société, l'employé temporaire 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, sauf dans les cas d'urgence.

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

L'ordre des départs en congé annuel parmi les employés temporaires 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.

L'employé temporaire doit prendre ses congés annuels accumulés dans une année financière à l'intérieur de l'année financière suivante.

La prise de congé annuel n'interrompt pas le service continu. L'ancienneté s'accumule pendant les congés annuels.

L'employé temporaire qui souhaite prendre congé pendant les périodes de pointe de remplacement suivantes :

- 1. Du 23 décembre au 2 janvier;**
- 2. Les semaines de relâche scolaire telles que déterminées par les commissions scolaires sur le territoire desservi;**
- 3. Du Jeudi saint au lundi de Pâques;**
- 4. Du 23 juin à la fête du Travail inclusivement**

Doit faire approuver sa demande par sa Direction.

Durant les périodes de pointe, l'article 37.1.8.1 iii) de la convention collective s'applique à tous les employés temporaires pour l'approbation de remises de temps.

L'employé temporaire qui se déclare non disponible pendant les périodes de pointe ne pourra pas réclamer de congés annuels ni de remises de temps.

18.10 Mise à jour de l'ancienneté des temporaires

Au plus tard le 01 avril 2007, un système informatisé de gestion des jours travaillés par les temporaires sera introduit et mis en application. Le système doit permettre :

- **À LA SOCIÉTÉ :**

- **Enregistrer les jours travaillés des temporaires, par composante, par service, par ville, par groupe professionnel et par fonction;**
- **Colliger l'ensemble de l'information dans un fichier central;**
- **Produire la liste de rappel pour les fins de l'application de l'article 18.7 de la convention collective (liste de rappel transmise au syndicat).**

- **AU SYNDICAT :**

- **Recevoir une liste de rappel des temporaires, par composante, par service, par ville, par groupe professionnel et par fonction;**
- **Accéder, via l'internet ou l'intranet, à l'état des jours travaillés par les temporaires, par composante, par service, par ville, par groupe professionnel et par fonction.**

- **AU TEMPORAIRE :**

- **Accéder, via l'internet ou l'intranet, à l'état de ses jours travaillés par composante, par service, par ville, par groupe professionnel et par fonction.**

Article 19

AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

19.1

Lorsque un poste existant ou nouvellement créé au sein de l'unité de négociation doit être comblé, un avis de poste vacant sera affiché dans les 30 jours de la vacance ou de la création du poste dans toutes les succursales de la Société pendant 2 semaines civiles.

Cependant lorsque la Société veut procéder, pour le service de l'information, au recrutement d'un journaliste-présentateur ou d'un animateur d'une émission phare, elle n'est pas liée par les articles 19 et 20.

Le Syndicat et la Société reconnaissent que les postes suivants sont des postes d'émissions phares :

- journaliste-présentateur du matin aux nouvelles nationales radio;
- journaliste-présentateur d'après-midi aux nouvelles nationales radio;
- journaliste-présentateur du Téléjournal-Le Point en semaine;
- journaliste-présentateur du Téléjournal-Le Point le week-end;
- journaliste-présentateur du bulletin national télévisé du Midi;
- journaliste-présentateur des bulletins régionaux du début de soirée à Québec, à Moncton et dans l'Est du Québec;
- journaliste-présentateur émissions d'information nationale télévisée du matin;
- journaliste-présentateur du bulletin national télévisé du début de soirée à Montréal.

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, la date limite pour la candidature et, à titre indicatif, le titre de l'émission ou le secteur.

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.

Si le postulant rencontre les exigences de l'emploi et a deux (2) ans ou plus d'ancienneté syndicale, le jury de sélection devra le convoquer en entrevue à moins qu'il n'ait été interviewé pour le même titre d'emploi au cours des douze (12) mois précédant l'affichage. L'entrevue pourra, comme par le passé, se dérouler au téléphone.

La Société communique au Syndicat sur demande les critères de sélection qui serviront à évaluer les candidatures. Ces critères ne doivent pas être abusifs mais doivent être pertinents et liés à la nature de la fonction.

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.

Article 21

AFFECTATIONS ET AVANCEMENTS TEMPORAIRES

21.1

L'employé affecté, au sein de l'unité de négociation, à un emploi dont les fonctions sont rémunérées à un niveau salarial régulier **égal** 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 une (1) journée ou plus sans toutefois dépasser quatre (4) semaines de travail consécutives touche un montant fixe par tour de service pour la durée de l'affectation.

Les montants sont les suivants:

- A) **18,00 \$** pour les employés à horaire régulier de cinq (5) jours / semaine;
- B) **22,50 \$** pour les employés à horaire comprimé à quatre (4) jours/semaine;
- C) **30,00 \$** pour les employés à horaire comprimé à trois (3) jours/semaine.

La présente disposition s'applique également à l'employé temporaire qui remplace dans une fonction mieux rétribuée que sa fonction habituelle de base.

21.2

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.

21.3

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.

21.3.1

Dès qu'un employé permanent aura accumulé trente-six (36) mois en avancement temporaire de façon continue dans un poste, cet employé sera embauché en priorité pour combler ce poste si ce dernier est disponible.

21.4

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.

21.5

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 assujéti 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.

21.6

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.

21.7

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 22

AFFECTATIONS ET POLYVALENCE INTRA-UNITÉ

22.1

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.

La Société remet au syndicat, vers le 30 mai, une liste des projets intra-unité expérimentaux ou convertis en polyvalence continue.

Polyvalence expérimentale

22.2

La Société demandera des volontaires pour les affectations de polyvalence par le biais de l'affichage pendant 5 jours 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 ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté syndicale. 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.

22.3

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.

22.4

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

22.5

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

22.6

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.

22.7

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

22.8

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

22.9

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.

22.10

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

Article 23

AFFECTATION SPÉCIALE

23.1 CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER

23.1.1 GÉNÉRALITÉS

23.1.1.1

- 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.

23.1.2 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.

23.1.3 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.

23.1.4 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.

23.2 AFFECTATIONS

23.2.1

- 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.

23.2.2 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 32 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.

23.3 SALAIRES ET INDEMNITÉS

23.3.1 Salaires

- a) L'échelle salariale figurant à l'article 35 pour le Personnel en ondes, Groupe 13 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.

23.3.2 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.

23.3.3 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) 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.

23.3.4 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.

23.4 AVANTAGES SOCIAUX

23.4.1 Régime de retraite

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

23.4.2 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.

23.4.3 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 \$).

23.5 CONGÉS

23.5.1 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-cinq (25) ans 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.

23.5.2 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.

23.5.3 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 23.5.2 ci-dessus, congés spéciaux, congés de maladie -- ainsi que toute autre absence.

23.6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

23.6.1

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.

23.6.2

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.

23.6.3

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 21 - Affectation et avancements temporaires

Article 24	- Mutations d'une ville à une autre
Article 32	- Cessation d'emploi pour raisons économiques (seulement au rapatriement)
Article 33	- Changement technologique
Article 37	- Semaine de travail, jours de congé et temps supplémentaire
Article 38	- Affichage et modification de l'horaire
Article 39	- Repas
Article 41	- Prime de nuit
Article 41	- Rappel au travail
Article 42	- Repos quotidien et empiètement
Article 45	- <i>Déplacements *</i>
Article 48	- Congés fériés
Article 49	- <i>Congés annuels *</i>
Article 51	- Congé pour fonctions judiciaires
Article 58	- <i>Assurance-hospitalisation et assurance-maladie - employés permanents à temps plein *</i>

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

Article 24

MUTATIONS D'UNE VILLE À UNE AUTRE

24.1

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 25

ÉVALUATION DU RENDEMENT

25.1

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 26

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

26.1

Cet article ne s'applique qu'aux employés compris dans l'unité de négociation qui sont employés permanents à la date de la signature de la convention collective.

26.2

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.

26.2.1

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 **26.2**.

26.2.2

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 **26.2**. 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.

26.3

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 32)

26.4

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 27

RETRAITE

27.1

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 28

MESURES DISCIPLINAIRES

28.1

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

28.2

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.

28.3

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.

28.4

Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu à l'article 28.3, 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.

28.5

La décision de la Société est remise à l'employé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'entretien prévu à l'article 28.4.

28.6

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

28.7

L'employé convoqué à l'entretien prévu à l'article 28.4 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 28.4.

28.8

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.

28.9

Le syndicat est avisé par écrit de toute mesure disciplinaire imposée à un employé.

28.10

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

Article 29

DISCRIMINATION

29.1

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 30

ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

30.1

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 17.27.
- 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 31

ANCIENNETÉ AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

31.1

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.

Pour les employés temporaires devenus permanents, il n'y aura pas d'interruption de service continu si l'employé a été à l'emploi de la Société pendant au moins cent quatre-vingt-quinze jours par année financière (premier avril au trente et un mars) dans un service relevant de l'unité d'accréditation. Dans ce cas, leur ancienneté à la Société sera calculée en fonction du nombre total de jours travaillés et leur date d'ancienneté sera fixée en conséquence.

31.2

L'ancienneté syndicale se calcule de la manière prévue à l'article 3.1 h); elle s'applique aux modalités prévues à l'article 19.1.4 et à l'article 20.1.

31.3

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 47.10;
- j) les congés parentaux;
- j) les relevés syndicaux jusqu'à concurrence de trois (3) ans;
- k) les mises à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- l) Les congés sabbatiques à traitement différé.

31.4

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.

31.5

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 32

CESSATION D'EMPLOI POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

32.1

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.

32.2

La Société, lorsqu'elle envisage de mettre fin à des emplois pour des raisons économiques, doit aviser le syndicat au moins huit (8) 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

32.3 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 \$).

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.

32.4 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 **suivant l'ordre d'ancienneté** avant les employés permanents.

32.5 Salaire

Sauf indication contraire expresse dans la présente convention et sous réserve des dispositions mentionnées à l'article 36, il n'y aura aucune réduction de salaire.

32.6 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.

32.7

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.

32.8

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.

32.9 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 connue. 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.

32.10

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 32.3 et 32.5, 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 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 emploi, les droits de réintégration décrits à la clause 32.9 ne seront pas accordés.

32.11

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

Article 33

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

33.1

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.

33.2

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.

33.3

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

Après que l'avis prévu à la clause 33.2 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.

33.4

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.

33.5

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 32.3.

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 32.9.

33.6

Si un employé qui ne bénéficie pas de la protection prévue à la clause 32.9, 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.

33.7

L'employé bénéficiant de la protection prévue à la clause 32.9 qui refuse d'être réaffecté à un poste vacant ou de supplanter un autre employé, mentionnée à l'article 32.7 est licencié conformément à l'article 32.

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

33.8

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.

33.8.1

L'employé qui échoue sa période d'essai est déclaré excédentaire et est traité suivant les dispositions de l'article 32.

33.9

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 32.9 ne seront pas accordés.

33.10

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 34

GROUPES D'EMPLOI

34.1

Le Syndicat accepte les monographies des classes d'emploi occupées par les employés à la date de signature de la convention collective et ce, sous réserve des dispositions de l'**annexe «K»**.

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.

34.2

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.

Grilles salariales au 27 mars 2006 - Implantation des nouvelles monographies d'emploi

Semaine de travail uniforme 37,5 heures

	*	Gr	Embauche	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans
Responsable des affectations (National)	O	13	57 846	60 176	62 505	64 834	67 164	69 493	71 823	74 152	76 481				
Secrétaire de rédaction (National)	O														
<i>Correspondant à l'étranger</i>	O														
Reporter National spécialisé	O	12	55 433	56 921	58 409	59 897	61 386	62 874	64 362	65 850	67 338				
Reporter National	O														
Animateur	O														
Responsable des affectations (Régional)	O	11	50 326	52 353	54 379	56 406	58 433	60 459	62 486	64 512	66 538				
Secrétaire de rédaction (Régional)	O														
Reporter Spécialisé	O	10	47 434	49 344	51 254	53 164	55 074	56 984	58 895	60 805	62 714				
Journaliste-Présentateur	O														
Secrétaire de rédaction adjoint (National)	O														
Responsable adjoint des affectations (National)	O														
Vidéojournaliste (non grand-père)	O														
Médiathécaire, chef d'équipe	P	9	45 003	46 815	48 627	50 439	52 252	54 064	55 876	57 688	59 500				
Bibliothécaire, chef d'équipe	P														
Journaliste-Présentateur (bulletins thémat./nouv.int.)	O														
Concepteur-Rédacteur	P														
Journaliste	O														
Journaliste à la recherche	O	8	41 606	43 359	45 111	46 863	48 615	50 367	52 120	53 872	55 624				
Recherchiste	O														
Rédacteur aux archives numérisées	O														
Agent des communications	P														
Édimestre	O														
Météorologue	O														
Commentateur-Interviewer	O														
Agent d'évaluation et de programmation	P														
Chroniqueur-Recherchiste	O	7	40 949	42 565	44 182	45 798	47 414	49 031	50 647	52 264	53 880				
Commentateur à la circulation	O														
Chroniqueur	O														
Délégué à la signalétique anti-violence	P	6	39 661	41 226	42 792	44 357	45 923	47 488	49 054	50 619	52 185				
Assistant à la réalisation (Télévision)	P														
Adjoint aux moyens de production	P														
Adjoint de réalisation (Radio)	P														
Assistant à la Production	P														
Médiathécaire	P														
Bibliothécaire	P														
Sous-titreur	P														
Rédacteur sportif	O	5	38 424	39 830	41 235	42 640	44 045	45 450	46 855	48 260	49 665				
Annonceur	O	4	35 605	37 011	38 417	39 823	41 229	42 636	44 041	45 447	46 853				
Assistant aux communications	P														
Documentaliste à la recherche	P														
Assistant à l'affectation	P	3	32 394	33 699	35 003	36 307	37 612	38 916	40 221	41 525	42 829				
Assistant à la réalisation (Radio)	P														
Documentaliste	P														
Auxiliaire à l'affectation	P														
<i>Vide</i>		2													
Commis aux nouvelles	P	1	23 831	25 575	27 293	29 063									
Vidéo journaliste (grand-père)	O	A	58 159	60 076	62 634	66 467									
Sténotypiste	P	B	40 853	42 421	43 990	45 557	47 126	48 694	50 263	51 830	53 399	54 967	56 536	58 103	59 672

* L'indicatif de la lettre "P" exprime le personnel de production. L'indicatif de la lettre "O" exprime le personnel en ondes.

Grilles salariales au 27 mars 2006 - Semaine de travail uniforme de 37,5 heures

2.50%

	Gr	Embauche	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	
Responsable des affectations (National)	O														
Secrétaire de rédaction (National)	O	13	59 292	61 680	64 068	66 455	68 843	71 230	73 619	76 006	78 393				
<i>Correspondant à l'étranger</i>	O														
Reporter National spécialisé	O														
Reporter National	O	12	56 819	58 344	59 869	61 394	62 921	64 446	65 971	67 496	69 021				
Animateur	O														
Responsable des affectations (Régional)	O														
Secrétaire de rédaction (Régional)	O	11	51 584	53 662	55 738	57 816	59 894	61 970	64 048	66 125	68 201				
Reporter Spécialisé	O														
Journaliste-Présentateur	O														
Secrétaire de rédaction adjoint (National)	O	10	48 620	50 578	52 535	54 493	56 451	58 409	60 367	62 325	64 282				
Responsable adjoint des affectations (National)	O														
Vidéojournaliste	O														
Médiathécaire, chef d'équipe	P														
Bibliothécaire, chef d'équipe	P														
Journaliste-Présentateur (bulletins thém./nouv.int.)	O	9	46 128	47 985	49 843	51 700	53 558	55 416	57 273	59 130	60 988				
Concepteur-Rédacteur	P														
Journaliste	O														
Journaliste à la recherche	O														
Recherchiste	O														
Rédacteur aux archives numérisées	O														
Agent des communications	P														
Édimestre	O	8	42 646	44 443	46 239	48 035	49 830	51 626	53 423	55 219	57 015				
Météorologue	O														
Commentateur-Interviewer	O														
Agent d'évaluation et de programmation	P														
Chroniqueur-Recherchiste	O														
Commentateur à la circulation	O	7	41 973	43 629	45 287	46 943	48 599	50 257	51 913	53 571	55 227				
Chroniqueur	O														
Délégué à la signalétique anti-violence	P														
Assistant à la réalisation (Télévision)	P														
Adjoint aux moyens de production	P														
Adjoint de réalisation (Radio)	P														
Assistant à la Production	P	6	40 653	42 257	43 862	45 466	47 071	48 675	50 280	51 884	53 490				
Médiathécaire	P														
Bibliothécaire	P														
Sous-titreur	P														
Rédacteur sportif	O	5	39 385	40 826	42 266	43 706	45 146	46 586	48 026	49 467	50 907				
Annonceur	O														
Assistant aux communications	P	4	36 495	37 936	39 377	40 819	42 260	43 702	45 142	46 583	48 024				
Documentaliste à la recherche	P														
Assistant à l'affectation	P														
Assistant à la réalisation (Radio)	P	3	33 204	34 541	35 878	37 215	38 552	39 889	41 227	42 563	43 900				
Documentaliste	P														
Auxiliaire à l'affectation	P														
<i>Vide</i>		2													
Commis aux nouvelles	P	1	24 427	26 214	27 975	29 790									
Vidéo journaliste (grand-père)	O	A	59 613	61 578	64 200	68 129									
Sténotypiste	P	B	41 874	43 482	45 090	46 696	48 304	49 911	51 520	53 126	54 734	56 341	57 949	59 556	61 164

* L'indicatif de la lettre "P" exprime le personnel de production. L'indicatif de la lettre "O" exprime le personnel en ondes.

Grilles salariales au 2 avril 2007 - Semaine de travail uniforme de 37,5 heures

2.50%

	*	Gr	Embauche	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans
Responsable des affectations (National)	O														
Secrétaire de rédaction (National)	O	13	60 774	63 222	65 669	68 116	70 564	73 011	75 459	77 906	80 353				
<i>Correspondant à l'étranger</i>	O														
Reporter National spécialisé	O														
Reporter National	O	12	58 239	59 803	61 366	62 929	64 494	66 057	67 620	69 184	70 747				
Animateur	O														
Responsable des affectations (Régional)	O														
Secrétaire de rédaction (Régional)	O	11	52 874	55 003	57 132	59 262	61 391	63 520	65 649	67 778	69 906				
Reporter Spécialisé	O														
Journaliste-Présentateur	O														
Secrétaire de rédaction adjoint (National)	O	10	49 835	51 842	53 849	55 855	57 862	59 869	61 877	63 883	65 889				
Responsable adjoint des affectations (National)	O														
Vidéojournaliste	O														
Médiathécaire, chef d'équipe	P														
Bibliothécaire, chef d'équipe	P														
Journaliste-Présentateur (bulletins thém./nouv.int.)	O	9	47 281	49 185	51 089	52 992	54 897	56 801	58 705	60 608	62 512				
Concepteur-Rédacteur	P														
Journaliste	O														
Journaliste à la recherche	O														
Recherchiste	O														
Rédacteur aux archives numérisées	O														
Agent des communications	P	8	43 712	45 554	47 395	49 235	51 076	52 917	54 759	56 599	58 440				
Édimestre	O														
Météorologue	O														
Commentateur-Interviewer	O														
Agent d'évaluation et de programmation	P														
Chroniqueur-Recherchiste	O														
Commentateur à la circulation	O	7	43 022	44 720	46 419	48 117	49 814	51 513	53 211	54 910	56 608				
Chroniqueur	O														
Délégué à la signalétique anti-violence	P														
Assistant à la réalisation (Télévision)	P														
Adjoint aux moyens de production	P														
Adjoint de réalisation (Radio)	P														
Assistant à la Production	P	6	41 669	43 313	44 958	46 603	48 248	49 892	51 537	53 182	54 827				
Médiathécaire	P														
Bibliothécaire	P														
Sous-titreur	P														
Rédacteur sportif	O	5	40 369	41 846	43 323	44 799	46 275	47 751	49 227	50 703	52 179				
Annonceur	O														
Assistant aux communications	P	4	37 408	38 885	40 362	41 839	43 316	44 794	46 271	47 748	49 225				
Documentaliste à la recherche	P														
Assistant à l'affectation	P														
Assistant à la réalisation (Radio)	P	3	34 034	35 405	36 775	38 145	39 516	40 886	42 257	43 627	44 997				
Documentaliste	P														
Auxiliaire à l'affectation	P														
<i>Vide</i>		2													
Commis aux nouvelles	P	1	25 037	26 870	28 675	30 534									
Vidéo journaliste (grand-père)	O	A	61 103	63 117	65 805	69 832									
Sténotypiste	P	B	42 921	44 569	46 217	47 863	49 512	51 159	52 808	54 454	56 102	57 750	59 398	61 044	62 693

* L'indicatif de la lettre "P" exprime le personnel de production. L'indicatif de la lettre "O" exprime le personnel en ondes.

Grilles salariales au 31 mars 2008 - Semaine de travail uniforme de 37,5 heures

2.60%

	*	Gr	Embauche	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans
Responsable des affectations (National)	O														
Secrétaire de rédaction (National)	O	13	62 355	64 866	67 377	69 887	72 399	74 909	77 421	79 931	82 442				
<i>Correspondant à l'étranger</i>	O														
Reporter National spécialisé	O														
Reporter National	O	12	59 754	61 357	62 961	64 565	66 171	67 774	69 378	70 982	72 586				
Animateur	O														
Responsable des affectations (Régional)	O														
Secrétaire de rédaction (Régional)	O	11	54 248	56 433	58 617	60 802	62 987	65 171	67 356	69 540	71 724				
Reporter Spécialisé	O														
Journaliste-Présentateur	O														
Secrétaire de rédaction adjoint (National)	O	10	51 131	53 190	55 249	57 308	59 367	61 425	63 485	65 544	67 602				
Responsable adjoint des affectations (National)	O														
Vidéojournaliste	O														
Médiathécaire, chef d'équipe	P														
Bibliothécaire, chef d'équipe	P														
Journaliste-Présentateur (bulletins thémat./nouv.int.)	O	9	48 511	50 464	52 417	54 370	56 325	58 278	60 231	62 184	64 138				
Concepteur-Rédacteur	P														
Journaliste	O														
Journaliste à la recherche	O														
Recherchiste	O														
Rédacteur aux archives numérisées	O														
Agent des communications	P														
Édimestre	O	8	44 849	46 738	48 627	50 516	52 404	54 293	56 182	58 071	59 959				
Météorologue	O														
Commentateur-Interviewer	O														
Agent d'évaluation et de programmation	P														
Chroniqueur-Recherchiste	O														
Commentateur à la circulation	O	7	44 141	45 883	47 626	49 368	51 110	52 853	54 594	56 338	58 079				
Chroniqueur	O														
Délégué à la signalétique anti-violence	P														
Assistant à la réalisation (Télévision)	P														
Adjoint aux moyens de production	P														
Adjoint de réalisation (Radio)	P														
Assistant à la Production	P	6	42 752	44 439	46 127	47 814	49 502	51 189	52 877	54 564	56 252				
Médiathécaire	P														
Bibliothécaire	P														
Sous-titreur	P														
Rédacteur sportif	O	5	41 419	42 934	44 449	45 963	47 478	48 992	50 507	52 021	53 536				
Annoncéur	O														
Assistant aux communications	P	4	38 380	39 896	41 411	42 927	44 442	45 959	47 474	48 989	50 505				
Documentaliste à la recherche	P														
Assistant à l'affectation	P														
Assistant à la réalisation (Radio)	P	3	34 919	36 326	37 731	39 137	40 544	41 949	43 356	44 762	46 167				
Documentaliste	P														
Auxiliaire à l'affectation	P														
<i>Vide</i>		2													
Commis aux nouvelles	P	1	25 688	27 568	29 420	31 328									
Vidéo journaliste (grand-père)	O	A	62 692	64 758	67 516	71 648									
Sténotypiste	P	B	44 037	45 727	47 419	49 108	50 799	52 489	54 181	55 870	57 561	59 251	60 942	62 632	64 323

* L'indicatif de la lettre "P" exprime le personnel de production. L'indicatif de la lettre "O" exprime le personnel en ondes.

Article 36

DISPOSITIONS SALARIALES GÉNÉRALES

36.1

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.

36.2

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 35.

36.3

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.

36.4

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 32, et si son salaire actuel dépasse le salaire maximum de la classification inférieure, son salaire sera ramené au niveau maximum de cette dernière.

36.4.1

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

36.4.2

Le personnel est payé tous les deux jeudis.

Article 37

SEMAINE DE TRAVAIL, JOURS DE CONGÉ ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

37.1 HORAIRE RÉGULIER

37.1.1

La semaine de travail des employés est de trente-sept heures et demie. La Société peut organiser les horaires sur une base de cycles de deux (2) semaines.

Les employés sont rémunérés à une fois et demie (1 ½) leur salaire régulier ou bénéficient d'un congé compensatoire calculé de la même façon pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de huit (8) heures par jour s'ils travaillent dans le cadre d'un horaire quotidien de sept heures et demi, de dix (10) heures par jour dans le cadre d'un horaire comprimé de quatre jours, ou de treize et un tiers (13 1/3) heures par jour dans le cadre d'un horaire comprimé de 3 jours travaillés dans une semaine. Pour avoir droit à la rémunération de ses heures supplémentaires ou au congé compensatoire, l'employé doit faire autoriser au préalable tout travail en temps supplémentaire.

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 (7½) heures par jour et ne sont pas déduits de la formule d'étalement. Les sixième (6^e) et septième (7^e) jours travaillés ne sont pas comptabilisés dans la répartition des heures.

37.1.2

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.

37.1.3

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.

37.1.4

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 1/2) au taux majoré de moitié (1 1/2).

37.1.5

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 1/2) au taux double.

37.1.6

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

37.1.7

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.

37.1.8 Congés compensatoires

37.1.8.1

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 au-delà de huit (8) heures par jour s'il travaille dans le cadre d'un horaire quotidien de sept heures et demi, de dix (10) heures par jour dans le cadre d'un horaire comprimé de quatre jours, ou de treize et un tiers (13 1/3) heures par jour dans le cadre d'un horaire comprimé de 3 jours travaillés dans une semaine, 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.

37.1.8.2

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.

37.1.8.3

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.

37.1.8.4

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.

37.2 HORAIRE LIBRE

37.2.1

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.

37.2.2

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.

37.2.3

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.

37.2.4

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

- Article 38 - Affichage et modification de l'horaire
- Article 39 - Repas
- Article 41 - Rappel au travail
- Article 42 - Repos quotidien et empiètement

37.2.5

L'employé à horaire libre est tenu de présenter des fiches de présence suivant les instructions de la direction.

37.2.6

Pour avoir droit à la rémunération de ses heures supplémentaires ou au congé compensatoire, l'employé à horaire libre doit faire autoriser au préalable tout travail en temps supplémentaire et tout travail accompli un jour férié ou un jour de repos.

Article 38

AFFICHAGE ET MODIFICATION DE L'HORAIRE

38.1

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

38.2

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.

38.3

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 avancée, 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.

38.4

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

38.5

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

Article 39

REPAS

39.1

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.

39.2

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 40

PRIME DE NUIT

40.1

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 41

RAPPEL AU TRAVAIL

41.1

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.

41.2

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.

41.3

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 42

REPOS QUOTIDIEN ET EMPIÈTEMENT

42.1

L'employé bénéficie d'au moins onze (11) 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. **Les heures travaillées dans l'intervalle de onze (11) heures donnent lieu à un supplément égal à la moitié (1/2) du salaire horaire de base.**

42.2

Les congés hebdomadaires de deux (2) jours consécutifs comprennent quarante-huit (48) heures, plus la période de onze (11) heures prévues à l'article 42.1.

42.3

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 43

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.

43.1 Horaire de quatre jours

43.1.1

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.

43.1.2

L'employé bénéficie d'au moins onze (11) 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.

43.1.3

Les congés hebdomadaires de trois (3) jours consécutifs comprennent soixante-douze (72) heures, plus la période de onze (11) heures prévues à l'article 43.1.2.

43.1.4

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.

43.1.5

Les heures de travail accomplies au-delà de dix (10) heures par jour 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.

43.1.6

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.

43.1.7

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 (18) 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-cinq (25) 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.

43.2 Horaire de trois jours

43.2.1

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.

43.2.2

L'employé bénéficie d'au moins onze (11) 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.

43.2.3

Les congés hebdomadaires de quatre (4) jours consécutifs comprennent quatre-vingt-seize (96) heures, plus la période de onze (11) heures prévues à l'article 43.2.2.

43.2.4

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.

43.2.5

Les heures de travail accomplies au-delà de 13 1/3 heures par jour 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.

43.2.6

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.

43.2.7

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 (18) 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-cinq (25) 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.

43.3

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.

43.4

L'ensemble de la convention collective s'applique sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 43 qui remplacent ou modifient les articles correspondants.

Article 44

PARTAGE D'EMPLOI

44.1

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.

44.2

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 37 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.

44.3

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.

44.4

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.

44.5

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

Article 45

DÉPLACEMENTS

45.1

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.

45.2

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.

45.3

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.

45.4

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.

45.5

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

45.6

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 **quinze dollars (15,00 \$)** sur présentation d'un reçu.

Article 46

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ

46.1

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.

46.2

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.

46.3

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.

46.4

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

46.5

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

46.6

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.

46.7

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.

46.8

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

46.9

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.

46.10

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.

46.11

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.

46.12 – Allocation de vêtements

Compte tenu qu'ils sont soumis à des conditions climatiques changeantes, les reporters des nouvelles télévision qui travaillent en direct à l'extérieur peuvent, sur présentation de reçus, obtenir remboursement de dépenses de vêtements d'extérieur jusqu'à concurrence de six cents dollars (600,00 \$) tous les deux (2) ans.

Article 47

CLAUSES PROFESSIONNELLES POUR LE PERSONNEL DE L'INFORMATION

47.1

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.

47.2

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 47.1.

47.3

Compte tenu de l'article 47.1 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.

47.4

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.

47.5

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.

47.6

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.

47.7

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.

47.8

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

47.9

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.

47.10

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 47.13, 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.

47.11

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 47.10 a).

47.12

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.

47.13

Dans tous les cas prévus aux articles 47.10 et 47.12, la Société considère la suggestion de l'employé quant au choix de son avocat.

47.14

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.

47.15

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.

47.16

Lorsqu'en vertu de l'article 47.14 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.

47.17 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.

47.18 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.

47.19

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

Article 48

CONGÉS FÉRIÉS

48.1

- 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.

48.2

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.

48.3

Compte tenu des modalités de l'article 48.2 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).

48.4

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 48.1 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 ou il reçoit la rémunération équivalant à une journée normale de travail au taux horaire de base.

48.5

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).

48.6

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

Article 49

CONGÉS ANNUELS

49.1

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.

49.2

- 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 **dix-huit (18) ans** de service a droit à une créance de congé annuel de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- c) L'employé qui a accompli vingt-cinq (25) ans de service a droit à une créance de congé annuel de trente (30) jours ouvrables (six (6) semaines).

49.3

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.

49.4

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

49.5

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.

49.6

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.

49.7

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

49.8

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.

49.9

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

49.10

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.

49.11

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 50

CONGÉS SPÉCIAUX

50.1

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.

50.2

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 51

CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

51.1

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 52

CONGÉ SANS SALAIRE

52.1

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

52.2

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

52.3

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 53

CONGÉ PARENTAL

53.1

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.

53.2 Congé de maternité

53.2.1

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.

53.2.2

L'employée qui compte au moins 1 an de service continu et qui est admissible aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi **ou du régime québécois d'assurance parentale (RQAP)** reçoit les prestations supplémentaires d'assurance-emploi **ou du RQAP** équivalant à 93 % de son salaire de base hebdomadaire pour 2 premières semaines du congé, et les prestations supplémentaires d'assurance-emploi **ou du RQAP** équivalant à la différence entre les prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP et 75 % de son salaire hebdomadaire pour une période s'étendant jusqu'à quinze 15 semaines additionnelles.

53.2.3

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.

53.2.4

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.

53.2.5

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.

53.3 Congé d'adoption

53.3.1

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.

53.3.2

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 trente-cinq (35) 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.

53.4 Congé pour soins d'enfant

53.4.1

Le congé pour soins d'enfants est une absence autorisée sans salaire pouvant aller jusqu'à trente-cinq (35) 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.

53.4.2

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.

53.4.3

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.

53.5 Congé non payé

53.5.1

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 liées 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 trente-cinq (35) semaines), plus la durée du congé non payé ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

53.5.2

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.

53.6 Congé parental

53.6.1

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.

53.6.2 Congé de paternité

De plus, l'employé qui compte au moins 12 mois de service continu et qui est admissible aux prestations d'assurance-emploi prévues pour le congé parental* ou aux prestations de paternité du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit les prestations supplémentaires d'assurance-emploi ou du RQAP équivalant à 93 % de son salaire de base hebdomadaire pour les 2 premières semaines du congé, et les prestations supplémentaires d'assurance-emploi ou du RQAP équivalant à la différence entre les prestations normales de l'assurance-emploi ou les prestations du RQAP et 75 % de son salaire hebdomadaire pour une période s'étendant jusqu'à 10 semaines additionnelles.

***Référence : Politique des ressources humaines numéro 2.2.6.**

53.7 Congés autorisés

53.7.1

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.

53.8

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.

53.9 Avantages sociaux

53.9.1 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.

53.9.2 Autres avantages sociaux

- (i) Pendant le congé de maternité, **le congé de paternité**, 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, l'assurance dentaire 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.

53.10 Interruption de service

53.10.1

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.

53.11 Congés annuels

53.11.1

L'employé accumule des créances de congés annuels pendant son congé de maternité, **de paternité** 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.

53.12 Indemnité de cessation d'emploi

53.12.1

Les quatre (4) premiers mois du congé de maternité, **de paternité** 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.

53.13 Demandes de congé

53.13.1

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.

53.14 Retour au travail

53.14.1

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.

53.15

L'employé qui est incapable de retourner au travail pour cause d'incapacité ou de maladie touchera les prestations prévues à l'article 55, pourvu qu'il ait maintenu sa protection.

53.16

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.

53.17

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.

53.18

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

Article 54

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

54.1

Le régime de congé auto-financé est un mécanisme offert par la Société, qui permet aux employés admissibles de différer une part de leur salaire brut aux deux semaines exclusivement à des fins de financement d'un congé sabbatique futur.

54.2

Ce régime vise à donner la possibilité à tous les employés permanents de planifier un congé à des fins éducatives, récréatives ou d'autres et d'épargner pour ce qui sera dans les faits un congé non-payé en utilisant de l'argent avant impôt sur une période maximale de cinq ans.

54.3

Ce congé, d'une durée de 26 ou cinquante-deux semaines est pris lors de la dernière année de la période d'étalement du salaire convenu entre l'employeur et l'employé. Un agent du fiduciaire signera le formulaire de demande.

54.4

Sont admissibles, les employés permanents comptant deux (2) années de service à partir du 1^{er} janvier de la première année de participation au régime.

54.5

Les employés s'inscrivent trois (3) mois avant le début de la période de prélèvement.

54.6

La demande est faite sur un formulaire de demande, disponible aux Ressources humaines, et doit comprendre les dates précises du congé demandé. Cette demande doit être approuvée par le vice-président de la composante.

54.7

Sous réserve des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu (y compris les Règlements) et les interprétations et prises de position émises par l'Agence du revenu Canada, les dispositions de régime, et les besoins opérationnels, la Société s'efforcera de répondre favorablement à toute demande. Une demande ne sera refusée que dans des cas de difficultés opérationnelles rares, telles qu'un congé demandé coïncidant avec un besoin unique de la présence de l'employé dans la Société ou un nombre trop élevé de congés demandés simultanément dans le même service. De telles situations amèneront un entretien avec le ou les employé(s) afin de résoudre le problème.

54.8

Si le congé prévu est de vingt-six (26) semaines, l'employeur verse à chaque deux semaines au fiduciaire, pendant chacune des années couvertes par la période d'étalement, le pourcentage suivant de la rémunération du salarié :

- seize et deux tiers pour cent (16.66%) si l'étalement est sur trois (3) ans ;
- douze et demie pour cent (12.5%) si l'étalement est sur quatre (4) ans;
- dix pour cent (10%) si l'étalement est sur cinq (5) ans.

Si le congé est de 52 semaines les pourcentages ci-dessus mentionnés doublent pour la même période d'étalement.

54.9

Les fonds reçus du fiduciaire pendant ce congé constituent un revenu imposable et un formulaire T4 sera remis pour la période (de six mois à un an) pendant laquelle les paiements sont reçus.

54.10

Le fiduciaire fait les placements de fonds appropriés au cours de la période pendant laquelle l'employé épargne pour un congé. Les intérêts sur ces placements sont versés chaque année à l'employé par le fiduciaire. Ces intérêts ne peuvent pas être cumulés et représentent un revenu imposable pour l'année dans laquelle ils ont été reçus.

54.11

Un employé permanent affecté temporairement en dehors de l'unité de négociation peut toujours participer à ce plan.

54.12

Un employé promu ou transféré à un poste dans l'unité de négociation répondant à toutes les autres conditions d'admission peut poser sa candidature pour le régime.

54.13

Les employés sont considérés en congé sans solde pendant la période de prise de congé.

54.14

Lorsqu'ils sont en congé, les employés ne doivent pas travailler ou recevoir de rémunération de la part de la SRC.

54.15

L'employé partira en congé non payé, sous réserve des conditions du régime et de la convention collective, et recevra du fiduciaire la somme totale de son investissement, sans autre participation de la part de la Société. Selon les Règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu, l'employé doit retourner à Radio-Canada après son congé pour une période au moins égale à celui-ci.

54.16

Pendant la période de prise effective du congé sabbatique à traitement différé, l'employé reçoit à chaque semaine un vingt-sixième (1/26) ou un cinquante-deuxième (1/52), selon le cas, de sa rémunération étalée, plus les revenus accumulés à son profit par la fiducie.

54.17

L'accumulation de jours de congé annuel est basée sur le temps travaillé dans l'année concernée. Normalement, les congés cumulés seront écoulés avant le début du congé à salaire différé; cependant, leur utilisation peut être reliée aux besoins opérationnels de la programmation. Les crédits de congés annuels ne s'appliquent pas pendant la période de congé.

54.18

Un employé absent à cause d'un accident du travail, d'un congé parental ou parce qu'il reçoit des prestations d'invalidité à long terme, peut choisir de rester dans le régime aussi longtemps qu'il répond aux exigences fiscales.

54.19

La participation de l'employé au régime d'avantages sociaux et de retraite se poursuit durant la période de congé à un taux qui prend en compte le salaire de base complet de l'employé. L'employé maintient ses avantages sociaux pendant la période de congé. Les primes sont sous sa seule responsabilité en ce qui concerne ses parts et celle de l'employeur. Le paiement doit être versé au début du congé, dans sa totalité, ou sous forme de chèques post-datés.

54.20

Durant la période du congé, les employés contribuent au régime de retraite en versant les parts de l'employé et de l'employeur. Pour être admissibles, les employés doivent être au travail pour une période de contribution égale à celle du congé. L'employé paye ses contributions et celles de l'employeur tel que souligné dans le régime de retraite de Radio-Canada.

54.21

Les contributions au régime de pension de Radio-Canada sont calculées sur le salaire brut de base avant allocation pour contribution au Régime. Le salaire de base est utilisé pour déterminer la somme de la contribution et pour calculer les pensions.

54.22

Les employés en congé auto-financé ont droit à une progression normale dans l'échelle salariale, débutant au retour du congé.

54.23

À son retour, l'employé retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ. L'affectation de l'employé fera l'objet d'une entente entre l'employé, le Syndicat et l'employeur.

54.24

L'employé peut interrompre sa participation au régime de congé à traitement différé dans les cas de cessation de travail pour la SRC, de démission, de transfert vers un poste hors de l'unité de négociation ou de difficultés financières. Auxquels cas, les sommes détenues par le fiduciaire sont remises à l'employé.

54.25

Advenant la pré-retraite, la retraite anticipée ou le décès de l'employé, avant ou pendant la prise effective du congé sabbatique à traitement différé, l'employé ou sa succession reçoit un montant égal à la différence entre sa rémunération établie et les revenus accumulés à son profit par la fiducie et le montant effectivement versé au cours du congé.

54.26

Toutes les contributions au régime sont transférées par la SRC vers un fonds de fiducie. Le fonds de fiducie est tenu par le fiduciaire et ne constitue pas des revenus ou des actifs de la SRC.

54.27

Le fiduciaire s'assure que les contributions au régime sont investies en accord avec les directives du contrat de fiducie.

54.28

À la fin de chaque année, le fiduciaire avise chacun des participants des intérêts gagnés sur ses placements, le capital accumulé et les intérêts non versés.

La société assumera les coûts du traitement du Régime, sauf ceux reliés aux honoraires du fiduciaire qui sont, en vertu du contrat de fiducie, à la charge du fonds de fiducie et doivent être supportées par les participants.

54.29

Ni la Société, ni un participant n'engagera de droit sous le régime dans le but de sécuriser un prêt, ou tout autre but.

Article 55

INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE ET DE LONGUE DURÉE

55.1

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.

55.2 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.

55.3 Invalidité prolongée

55.3.1

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 57.1), 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.

55.3.2

Dans le cas où l'employé rétabli est jugé apte à reprendre son poste régulier mais qu'il existe une restriction médicale temporaire, l'employé peut être réintégré à son poste moyennant les aménagements temporaires possibles à son poste. Si l'employé est rétabli mais qu'il ne peut reprendre son poste régulier à cause de restrictions temporaires, il peut être affecté en retour progressif ou à un travail de transition disponible. Si les restrictions médicales sont de nature permanente, la Société fait tout son possible pour mettre en place un accommodement raisonnable pour permettre à l'employé de reprendre son poste régulier

L'employé rétabli qui ne peut plus occuper son ancien poste ou dont le poste a été aboli au cours de son absence, est réaffecté au sein de l'unité ou supplante selon les dispositions prévues à l'article 32 de la présente convention collective. Le comité mixte de main-d'œuvre tient compte de sa formation, ses capacités, ses études, son expérience, de même que son état physique ou mental.

Si en raison de restrictions médicales, l'employé est réaffecté ou supplante dans un poste de groupe salarial inférieur, il touche un salaire égal au salaire de base qu'il recevait à la date où il a commencé son invalidité de longue durée, mais il est bloqué jusqu'à ce que l'échelle salariale de son nouveau poste rattrape son ancien niveau de salaire.

Si à l'échéance de tout ce processus, Radio-Canada et le syndicat n'arrivent pas à trouver un emploi à cet employé, son emploi sera quand même assuré.

55.3.3

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.

55.3.4

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.

55.3.5

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 56

ASSURANCE-VIE

56.1

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.

56.2

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 56.2, 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).

56.3

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.

56.4

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.

56.5

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.

56.6

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 56.2.

56.7

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 57

CONGÉ DE MALADIE

57.1

L'employé temporaire de moins de treize (13) semaines ainsi que l'employé occasionnel et à temps partiel 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.

57.2

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.

57.3

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

57.4

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.

57.5

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.

57.6

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 58

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

58.1

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.

58.2 – 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.

58.3

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 59

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

59.1

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.

59.2

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.

59.3

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

59.4

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

59.5

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.

59.6

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

59.7

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

59.8

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

Article 60

CONCLUSION

60.1

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 61

CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION

61.1

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 62

AVIS DE NÉGOCIATION / RENOUELEMENT

62.1

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.

62.2

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 63

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

63.1

La convention collective entre en vigueur à compter **du 27 mars 2006** et se termine le **29 mars 2009**.

Annexe A

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 B

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.

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 C

POLYVALENCE INTER-UNITÉS ET COMPENSATION

La Société convient de verser une compensation liée à la polyvalence inter-unités.

Pour la période du 22 juin 1998 au 31 mai 2002, une compensation de l'ordre de 15\$/jour travaillé sera versée aux employés qui ont accompli les fonctions de base d'employés d'autres unités de négociation visées par le travail inter-unités à raison de quatre-vingt-dix (90) minutes ou plus dans un tour de service.

Pour la période du 01 juin 2002 à la signature de la présente convention collective, une compensation de l'ordre de 18\$/ jour travaillé sera versée aux employés qui ont accompli les fonctions de base d'employés d'autres unités de négociation visées par le travail inter-unités à raison de quatre-vingt-dix (90) minutes ou plus dans un tour de service.

À compter de la signature de la présente convention collective, cette compensation passera à 20\$/jour travaillé.

Cependant, cette compensation sera abolie dès l'intégration, le cas échéant, des unités syndicales faisant présentement l'objet d'une requête en vertu de la section 18 du *Code canadien du travail*.

Annexe D

LISTE DES TEMPORAIRES

Le personnel surnuméraire relevant antérieurement du 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.

Annexe E

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 F

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 G

FORMULE DE GRIEF

Grief / Grievance

Lieu et no du grief / *Location and Grievance No.*

Convention visée / *Agreement involved*

Article(s) visé(s) / *Article Number(s) involved*

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 / *Local meeting no.* Date

Suite / *Action*

Deuxième étape / *Second step* Date

Suite / *Action*

Nature du grief / *Type of grievance*

SIGNATURES

Le plaignant / *Grievor*

Le délégué / *Representative*

Date

Annexe H

PLAN DENTAIRE

Suite à l'entente intervenue dans le cadre du renouvellement de la convention collective, le guide des tarifs prévu au régime de plan dentaire demeure celui de l'année 2006.

Barème	Le guide des tarifs des généralistes et des spécialistes est ajusté en fonction des tarifs de l'année 2006.
À 95 %	Couverture de base, dont : <ul style="list-style-type: none"> • Services de diagnostic • Soins préventifs • Restauration mineure • Extractions • Entretien des dentiers
À 90 %	Traitements d'endodontie et de périodontie
À 75 %	Couverture majeure, dont : <ul style="list-style-type: none"> • Chirurgie majeure • Couronnes et incrustation avec recouvrement • Dentiers • Ponts
À 50 %	Traitements d'orthodontie
Remboursement maximum	<ul style="list-style-type: none"> • Couverture de base, endodontie, périodontie et couverture majeure combinées : 2 500 \$ par année d'indemnisation, par personne • Orthodontie : 2 000 \$ à vie par personne
Année d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} juin au 31 mai

Conçu pour encourager la prévention, le régime de soins dentaires vous aide à éviter les dépenses importantes en vous incitant, vous et votre famille, à visiter le dentiste régulièrement. Lorsque, malgré tout, vous devez engager des frais dentaires élevés, le régime allège votre fardeau financier de façon significative.

Le régime couvre quatre catégories de services :

- Couverture de base
- Endodontie et périodontie
- Couverture majeure
- Orthodontie

Les frais admissibles liés à la couverture de base, aux traitements d'endodontie et de périodontie et à la couverture majeure sont remboursés jusqu'à un maximum combiné de 2 500 \$ par année d'indemnisation pour chaque membre de la famille assuré. Les traitements d'orthodontie sont limités à 2 000 \$ à vie par personne. Vous n'avez aucune franchise à payer.

On vous rembourse le coût des services admissibles jusqu'à concurrence du montant indiqué dans le guide du tarif des actes bucco-dentaires 2000 des omnipraticiens et des spécialistes de la province où les services ont été dispensés ou, si le traitement a eu lieu à l'extérieur du Canada, de votre province de résidence.

Couverture de base

Le régime rembourse **95 %** des frais admissibles pour les soins dentaires suivants :

- **Services de diagnostic**
 - Les examens
 - l'examen buccal complet à l'exception des examens effectués par un prothésodontiste ou par un orthodontiste (une fois tous les cinq ans)
 - examen buccal
 - examen sommaire de périodontie (une fois tous les six mois)
 - examen buccal de rappel (une fois tous les neuf mois)
 - examen spécifique (à l'exception des examens effectués par un prothésodontiste)
 - examen d'urgence
 - Analyses
 - biopsie de tissu
 - frottis cytologique de la cavité buccale
 - tests de vitalité et de susceptibilité à la carie
 - culture microbiologique
 - modèles de diagnostic (à l'exception des modèles d'étude orthodontique)
 - Radiographies
 - série complète intra-buccale (une série complète tous les deux ans)
 - pellicules périapicales (une série complète tous les deux ans)
 - pellicules occlusales
 - pellicules interproximales (une fois l'an)
 - sialographie
 - extra-buccales
 - pellicules panoramiques (une fois tous les cinq ans)
 - substances radio-opaques pour démontrer les lésions
 - interprétation de radiographies d'une autre source
 - tomographie
 - radiographies du crâne et de l'os maxillo-facial
 - radiographies de l'articulation temporomandibulaire
 - radiographies céphalométriques
 - radiographies main et poignet
- **Soins préventifs**
 - Ensemble de soins de rappel préventifs (une fois tous les neuf mois)
 - Prophylaxie (polissage et détartrage léger – une unité - une fois tous les neuf mois)
 - Application topique de fluorure (une fois tous les neuf mois pour les personnes de moins de 19 ans)
 - Scellants de puits et de fissures (personnes de moins de 19 ans)
 - Modification de la forme des dents pour des problèmes de fonctionnement
 - Meulage interproximal des dents
 - Mainteneurs d'espace

- **Soins de rétablissement mineurs**
 - Caries, plaies, traitement antidouleur
 - Obturations
 - amalgame (non liant)
 - obturations à caractère cosmétique
 - couronnes préfabriquées
 - tenons de rétention
 - anesthésie
- **Extractions**
 - Extractions sans complication
 - Anesthésie
- **Entretien des dentiers**
 - Ajustement des dentiers
 - Réparation et addition d'une dent au dentier
 - Rebasage et regarnissage
 - Reconstruction de partiels

Traitements d'endodontie et de périodontie

Le régime rembourse **90 %** des frais admissibles pour les soins dentaires suivants :

- **Endodontie**
 - Pulpotomie
 - Traitements de canal
 - Apexification
 - Traitements périapicaux
 - Amputation de racine
 - Isolement de la dent par traitements d'endodontie
 - Hémisection
 - Blanchiment chimique au bureau du dentiste (lié à un traitement de canal)
 - Ablation intentionnelle, obturation de l'apex et réimplantation
 - Dépulpation
- **Périodontie**
 - Actes chirurgicaux
 - Traitement postopératoire et réévaluation périodontique
 - Équilibrage de l'occlusion (au plus huit unités de temps par année)
 - Détartrage
 - Autres soins de périodontie

Couverture majeure

Le régime rembourse **75 %** des frais admissibles pour les soins dentaires suivants:

- **Chirurgie majeure**
 - Ablations chirurgicales (à l'exception de l'ablation sans complications d'une dent à éruption complétée)
 - Extractions et incisions chirurgicales
 - Réduction de fractures
 - Réparation de tissu mou et lacérations
 - Frénectomie et dislocations
 - Chirurgie antrale
 - Alvéoplastie, gingivoplastie ou stomatoplastie
 - Exposition chirurgicale et reposition
 - Contrôle des hémorragies
 - Soins postopératoires
 - Anesthésie

- **Examen buccal effectué par un prothésodontiste**

- **Couronnes et incrustation avec recouvrement**
 - Aurifications
 - Incrustations de surface et en profondeur
 - Couronnes, y compris les pivots, les noyaux et les tenons dentinaires
 - Extraction et cimentation des couronnes, incrustations de surface et en profondeur
 - Réparations aux couronnes de plastique, de porcelaine ou de céramique, incrustations de surface et en profondeur

- **Dentiers**
 - Prothèse amovible partielle ou complète
 - Remplacement d'un dentier ou d'un pont existant par un nouveau dentier, s'ils sont en place depuis au moins cinq ans

- **Ponts fixes**
 - Dents pontiques
 - Ancrages pour piliers
 - Pivots, noyaux et tenons dentinaires pour piliers
 - Jumelage
 - Remplacement d'un pont ou d'un dentier existant par un nouveau pont fixe, s'ils sont en place depuis au moins trois ans
 - Réparations de ponts
 - Anesthésie

Les frais admissibles pour une couronne ou une incrustation avec recouvrement posée sur une dent n'ayant subi aucun dommage à l'angle incisif ou à la cuspide se limitent au coût de l'obturation en composite pour une dent antérieure et au coût de l'obturation en amalgame pour une dent postérieure.

Traitements d'orthodontie

Le régime rembourse 50 % des frais admissibles engagés à l'égard des soins dentaires suivants :

- **Services de diagnostic**
 - Examen orthodontique
 - Modèles d'étude orthodontique
- Appareils fixes ou amovibles
- Appareils de rétention
- Traitements d'orthodontie intégrés
- Observation et ajustement
- Réparations et modifications
- Appareils pour contrôler les habitudes nocives
- Anesthésie

Restrictions

Le régime de soins dentaires ne rembourse pas :

- les frais supplémentaires pour couvrir l'utilisation de métaux précieux, si un autre produit moins coûteux pouvait donner des résultats acceptables;
- le coût de remplacement d'un dentier ou d'un appareil perdu ou volé;
- les frais de restauration complète de la bouche, de correction de la dimension verticale ou d'une dysfonction de l'articulation temporomandibulaire;
- les services payés par un régime d'État;
- les services de nature esthétique;
- les traitements requis à la suite d'une blessure volontaire ou d'une blessure résultant de la participation à une guerre, à une émeute ou à une insurrection;
- les frais de déplacement du dentiste, les frais pour rendez-vous manqués ou pour remplir un formulaire et pour les conseils donnés par téléphone;
- tout traitement jugé expérimental par l'administrateur du régime;
- les frais d'assignation de demandes de règlement;
- les frais d'instructions d'hygiène buccale.

Annexe I

AVANTAGES SOCIAUX

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

Régime de soins de santé supplémentaire

ASSUREUR	GARANTIE
Franchise	75 \$ par personne assurée / 100 \$ 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 5\$ par ordonnance, jusqu'à concurrence d'un maximum de 150\$ 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%
Orthophonie (recommandation médicale requise)	90% jusqu'à un max. de 500\$/année
Physiothérapeute (recommandation médicale requise)	100%
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% - Des restrictions s'appliquent sur certains appareils
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 **500\$** 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 J

STAGES

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

Annexe K

MONOGRAPHIES D'EMPLOI ET ÉVALUATION DES POSTES

Les parties ont complété les travaux des monographies d'emploi et d'évaluation des postes établis par l'annexe N de la convention collective du 31 mai 2002. Cependant, à la suite de la médiation arbitrage sur les cas contestés, quatre monographies restent à être résolues.

Conséquemment, les parties conviennent de poursuivre d'ici le 16 juin 2006 au plus tard, les pourparlers en vue du règlement à l'amiable, ou à défaut par sentence arbitrale, à l'égard des monographies suivantes, le tout suivant les termes du Protocole de médiation-arbitrage tel qu'amendé le 9 mars 2006 devant Me Serge Brault.

- Annonceur-réalisateur RCI
- Annonceur-réalisateur Service nordique
- Journaliste-monteur
- Webmestre régional (nouveaux médias)

Dès que ces monographies d'emploi et leur évaluation auront été complétées, et que les grilles salariales auront été négociées, l'ajustement des salaires à la hausse sera rétroactif au 31 mai 2002 et ainsi, les employés dont les postes seront réévalués à la hausse seront reclassés à l'échelle de la nouvelle grille salariale correspondant à l'échelon de l'ancienne grille où ils étaient situés. Par contre, les employés qui reçoivent déjà un salaire plus élevé que celui de la nouvelle grille verront leur salaire maintenu jusqu'à ce que la nouvelle grille les rattrape (red circle).

Tel que stipulé dans l'entente de règlement en médiation-arbitrage, les secrétaires de rédaction visés à l'annexe N de la précédente convention collective continueront d'être classés secrétaire de rédaction national en vertu de cette annexe ou tant qu'ils auront pour tâche de planifier, répartir et réviser le travail d'un groupe de 10 personnes et plus.

Annexe L

PRIME À LA COORDINATION: **ASSISTANT(E) À LA RÉALISATION-TV ET ADJOINT(E) DE RÉALISATION** **RADIO**

À compter de la date de la signature de la présente convention collective, les assistants(es) à la réalisation-tv et les adjoints(es) de réalisation radio affectés(es) à temps plein à un réalisateur-coordonnateur, recevront une prime à la coordination dont le montant ne sera pas inférieur à 3 000,00 \$ sur une base annuelle, calculée au prorata de la durée de l'affectation. Un montant supérieur pourra être négocié de gré à gré pour tenir compte de l'ampleur de l'affectation.

Le droit à la prime prendra fin en même temps que la fin de l'affectation de l'assistant(e) à la réalisation-TV et adjoint(e) de réalisation radio ou de la fin de l'affectation du réalisateur-coordonnateur.

Annexe M

ÉGALITÉ SALARIALE

À la suite de la production, le 20 février 2004, du plan d'action de la SRC visant à réaliser les corrections nécessaires pour mettre fin aux éventuelles situations d'inégalité salariales entre les hommes et les femmes de la présente unité syndicale, le SCRC s'associe au plan d'action de la SRC en contribuant à sa réalisation dans le cadre d'un comité conjoint, il partage ainsi les étapes et l'échéancier contenus à ce plan.

La SRC s'engage à réaliser l'ensemble du plan d'action au plus tard, le 28 février 2007.

Par ailleurs, les parties mettent sur pied un comité de vigilance composé de quatre représentants de chacune des parties.

Le mandat du comité de vigilance est : de s'assurer de l'application des mesures découlant du plan d'action mentionné plus haut, de se prémunir contre toute forme d'inégalité basée sur le sexe et, de traiter toute question qui lui sera soumise concernant l'égalité salariale entre les hommes et les femmes de l'unité SCRC, précisément sur l'attribution de rémunération additionnelle versée aux employés faisant le même travail ou un travail similaire.

Dans le cadre de ses travaux le comité de vigilance peut se faire accompagner d'un(e) expert(e) en égalité salariale afin de dénouer les impasses le cas échéant, notamment en rapport aux plaintes qui pourraient lui être soumise. L'expert(e) doit être choisi(e) d'un commun accord entre les parties et ses frais et honoraires assumés à part égale par le SCRC et la SRC. En cas de désaccord au comité de vigilance, l'expert(e) a le pouvoir de faire une recommandation de règlement.

Annexe N

APPUI AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le syndicat et la société souhaitent promouvoir :

- 1. La créativité, l'innovation et l'efficacité dans la production des contenus de sa programmation;**
- 2. La création d'un environnement de travail qui favorise l'épanouissement professionnel des employés;**
- 3. Et offrir les meilleures opportunités de carrière possibles.**

Pour ce faire, un comité consultatif sera formé. Il sera composé de trois personnes pour chacune des parties et sera assisté d'un représentant du Service fédéral de médiation et de conciliation. Les objectifs spécifiques du comité seront de :

- Suggérer des moyens pour identifier les meilleures opportunités et pratiques qui favorisent le développement professionnel des employés;**
- Suggérer des moyens pour identifier les meilleures opportunités et pratiques qui favorisent l'évolution professionnelle des employés contractuels;**
- Proposer des programmes de formation ou de perfectionnement qui sont alignés sur les besoins de la Société et ceux des employés;**
- Partager des statistiques sur le portrait des effectifs et sur les principaux risques de main d'oeuvre identifiées par la direction pour fins de relève;**
- Suggérer des stratégies pour minimiser les risques associés aux départs de retraite;**

- **Avoir une compréhension commune des termes techniques utilisés dans le processus de dotation tel que les notions de poste, emploi, qualifications, compétences professionnelles, exigences, etc.;**
- **Apporter des idées et des suggestions qui visent un processus d'embauche transparent et uniforme, tout en répondant aux besoins des employés ainsi qu'aux orientations et aux besoins de flexibilité et d'efficience de la Société;**
- **Discuter et s'entendre sur un processus de traitement efficace d'une plainte découlant de l'octroi d'un poste;**
- **Convenir, s'il y a lieu, de modifications pertinentes relatives au processus de dotation en cours de convention collective. Entre-temps, le statu quo sera maintenu sur les articles 19 et 20 de la convention collective.**

Les travaux du comité débiteront au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective;

Deux fois par année le comité fera rapport de l'avancement des travaux.

Annexe O

Lettre d'entente - horaire 5/2

Considérant que, depuis le 25 octobre 1999, des employés ont été affectés selon un horaire atypique de 7 jours de travail par période de 14 jours.

Les parties reconnaissent que l'organisation du travail au module de réception (AJE/DJE) et au module de traitement du CDI peut nécessiter la mise en place d'un horaire réparti sur un cycle de deux semaines de la façon suivante : une semaine de cinq (5) jours de travail de dix heures et trois quart (10 h 3/4) suivie d'une semaine de deux (2) jours de dix heures et trois quart (10 h 3/4).

L'employé est rémunéré au taux régulier majoré de moitié pour tout travail au-delà de 11h 25 minutes dans une journée. Par ailleurs, le premier jour de repos hebdomadaire travaillé est rémunéré au taux régulier majoré de moitié, le deuxième, troisième, quatrième et cinquième à taux double, en fonction des heures travaillées.

L'employé permanent travaillant sous le régime de l'horaire 5/2 est reconnu comme étant en service continu et accumule dix jours d'ancienneté pour chaque période de deux semaines de travail.

L'employé temporaire travaillant sous le régime de l'horaire 5/2 accumule dix (10) jours d'ancienneté sur la liste de rappel prévue à l'article 18.7 pour les sept (7) jours travaillés sur deux semaines.

Annexe P
GRILLE D'ÉVALUATION

Les parties conviennent que si des modifications doivent être apportées à la grille d'évaluation du rendement, un comité mixte sera créé à cette fin.

Le comité mixte est constitué de trois (3) représentants du Syndicat des Communications de Radio-Canada et de trois (3) représentants de la Société Radio-Canada.

En cas de mésentente, la grille préalablement définie continuera de s'appliquer.

Annexe Q

Protocole de règlement pour l'ensemble des griefs actifs au 30 janvier 2006

Le Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC) et la Société Radio-Canada (SRC) conviennent du présent protocole pour traiter le plus grand nombre possible de griefs toujours en instance au 30 janvier 2006.

Les parties visent par cette démarche à :

- Réduire les coûts afférents à l'arbitrage des griefs;
- Rétablir des relations industrielles plus harmonieuses;
- Régler le volume actuel des griefs.

1. Le processus

Les parties conviennent de procéder par l'entremise de la médiation-arbitrage afin de favoriser le règlement par médiation ou par décision arbitrale sommaire et finale les griefs que les parties décideront de soumettre à cet exercice.

Tous les griefs en instance seront considérés pour être soumis au processus de médiation-arbitrage sauf les cas suivants :

- mesures disciplinaires (art. 28);
- juridiction et droits de la direction (art.5 et 6);
- cessation d'emploi pour raison économique et changement technologique (art. 32 et 33);
- harcèlement et discrimination (art.29);
- statut professionnel, groupes d'emplois, salaires et dispositions salariales générales (art. 15, 34, 35 et 36).

Chaque partie exposera au médiateur-arbitre sa position à l'égard des enjeux et des faits pertinents de même que ses prétentions à l'égard de chaque sujet identifié et dans la mesure du possible sans témoin. Si les parties conviennent de la nécessité d'utiliser des témoins ils devront s'en tenir à un nombre minimum.

Chacune des parties devra déléguer deux personnes dûment mandatées pour régler les griefs soumis à ce processus.

Le médiateur-arbitre devra aider les parties à résoudre les différends par l'entremise de la médiation ou pourra rendre des décisions sommaires et finales le cas échéant.

Au fur et à mesure du processus de médiation-arbitrage, les parties peuvent s'entendre pour demander à l'arbitre de rendre des décisions sommaires et finales sur les cas qui ne peuvent être résolus par la médiation.

Le processus devra débuter dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective et être complété dans les six (6) mois de la date du début de la médiation-arbitrage.

2. Les étapes

- 2.1 Les parties devront identifier les griefs qui seront soumis au processus de médiation-arbitrage ou d'arbitrage accéléré au plus tard le 13 mars 2006.**
Cependant, il est entendu que les parties poursuivront les arbitrages déjà en cours et compléteront la médiation-arbitrage prévue aux présentes avant d'amorcer les griefs déferés à l'arbitrage accéléré.

2.2 Après avoir identifié les griefs qui seront soumis à ce processus, les parties devront s'entendre sur :

- A. Le choix d'un médiateur-arbitre;**
- B. le choix, avec le médiateur-arbitre, des dates d'audition;**
- C. une session de formation portant sur la médiation-arbitrage qui devra se tenir avant l'amorce de la médiation.**

ANNEXE R

Groupe de travail sur l'employabilité et la production des émissions à la télévision générale

La Société et le Syndicat souhaitent collaborer afin de maximiser l'employabilité du personnel de production de la télévision générale et ce, dans un contexte où l'environnement externe, particulièrement les politiques de financement gouvernemental de la production des émissions télévisées, encouragent et soutiennent la production indépendante.

Conséquemment, la Société et le Syndicat conviennent de créer un groupe de travail, composé de trois (3) représentants patronaux ainsi que de trois (3) représentants de l'unité, dont les travaux cibleront particulièrement les employés occupant les fonctions de chercheur, d'assistant(e) à la réalisation télévision et d'assistant(e) à la production.

Les objectifs du groupe de travail sont de :

- Identifier les meilleurs moyens pour faire la promotion des ressources humaines et des installations de production de Radio-Canada auprès des producteurs indépendants ;
- Proposer des mesures pour améliorer l'approche de service à la clientèle des employés de sorte que nos ressources humaines deviennent un incontournable dans la location de services ;
- Identifier les règles applicables aux programmes de financement de la production télévisuelle et élaborer des stratégies visant à maintenir et à accroître l'emploi de notre personnel de production ;
- Cibler les opportunités de développement et de formation des employés afin de faciliter leur adaptation à des contextes où l'environnement, les tâches et les responsabilités peuvent être différents ;

- Examiner les opportunités de formation et de réorientation de carrière des employés.

Les travaux du groupe débuteront dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective et se poursuivront durant toute sa durée. Les rencontres auront lieu à la convenance des deux parties. Selon un échéancier déterminé par les parties, mais au minimum à chaque six mois, le groupe devra communiquer l'état de ses travaux et transmettre ses recommandations à la direction de la Télévision générale et à la direction du Syndicat.

ANNEXE S

Évaluation des emplois

Mise en œuvre du plan d'évaluation des emplois

1. Les parties reconnaissent que le plan d'évaluation des emplois, ainsi que les profils et les cotes de classification établis à la signature de la présente convention collective, constituent la base sur laquelle reposent la mise en œuvre de l'évaluation des emplois. Le plan et les cotes sont documentés et servent à établir le dossier officiel de la mise en œuvre et de la gestion de l'évaluation des emplois, et font partie de la convention collective. Les parties acceptent de conserver la documentation relative aux cotes.
2. Les employés passeront à la nouvelle structure de plages salariales, à l'échelon correspondant à leur salaire de base actuel lorsqu'il existe un échelon égal à celui-ci.

Lorsque le salaire de base actuel se situe entre deux échelons de la nouvelle grille salariale, les employés passeront à l'échelon supérieur le plus proche dans leur nouvelle plage salariale.

Lorsque le salaire de base actuel est supérieur à l'échelon maximal de la nouvelle plage salariale, les employés conservent leur salaire de base.

Nonobstant l'article 36.3, lorsque la nouvelle plage salariale d'un employé amène un déplafonnement de son salaire de base actuel, la date anniversaire pour son prochain mouvement à un échelon supérieur est fixée au 1^{er} avril 2007. Cette dernière date deviendra la référence pour les mouvements subséquents sur l'échelle.

Ces changements n'entraîneront aucune diminution du salaire de base.

Toutefois, la Société établira une liste des employés dont les rémunérations additionnelles pourront être prises en compte ou intégrées à leur nouveau salaire de base. Cette liste sera présentée et négociée avec le syndicat.

- 3. Les employés dont le salaire de base correspond à celui prévu dans leur échelle salariale actuelle et qui dépasse l'échelle prévue dans la nouvelle structure de plages salariales, verront leur salaire de base actuel protégé et pourront bénéficier des augmentations d'échelle négociées une fois que leur taux de rémunération ne dépassera plus le maximum de leur nouvelle plage salariale. En attendant, les employés dans cette situation recevront un montant forfaitaire égal à l'augmentation de salaire générale négociée.**
- 4. Les sommes dues rétroactivement aux employés à la suite de la mise en œuvre du plan d'évaluation des emplois leur seront versées conformément à l'annexe T (Paiements rétroactifs consécutifs à l'évaluation des emplois) de la convention collective.**

ANNEXE T

PAIEMENTS RÉTROACTIFS CONSÉCUTIFS À L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les résultats de l'évaluation des emplois seront mis en œuvre après la ratification de la présente convention collective. Des paiements forfaitaires totalisant un million cinq cent mille dollars (1,500,000\$) seront faits rétroactivement aux membres actuels de l'unité de négociation, ainsi qu'à certains retraités ayant fait partie de l'unité. Ces paiements tiendront lieu de paiements rétroactifs pour les fins de l'implantation des nouvelles monographies.

La méthode de répartition sera négociée et elle tiendra compte des titres d'emploi ayant déjà fait l'objet de révisions salariales ainsi que des rémunérations additionnelles accordées aux employés.

Les titres d'emploi ayant fait l'objet de révisions salariales en juin 2002 sont :

- Assistants TV – Réalisation
- Assistants TV – Production
- Journalistes
- Correspondants
- Affectateurs
- Secrétaires de rédaction

Les titres d'emploi ayant fait l'objet de révisions salariales à l'automne 2003 sont :

- Reporter spécialisé
- Reporter national

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, 13 avril 2006

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

POUR LA SOCIÉTÉ

Robert Fontaine, Président

Michel Hamelin, Directeur, Relations de travail pour les réseaux français

Alex Levasseur, Porte-parole

Jules Chiasson, Chef, Développement de la programmation, Radio française

François Morin, Conseiller, FNC / CSN

Louise Gariepy, Coordonnateur, Gestion des ressources, Télévision générale

Liette Babin

Claude Gervais, Rédacteur-en-chef, Nouvelles TV, Information Télévision Française

Pierre de la Voye

Jean-Claude Labrecque, Directeur,
Affaires publiques, Radio

François Mathieu

Marie-Josée Marsan, Première directrice
Finances et administration

Mario Normandin

Stéphanie Paquette, Directrice,
Production/Services communs
Nouveaux médias

Caroline Trudel

Laura Tarulli, Chef d'établissement,
Télévision anglaise

**APPROUVÉ
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

Robert Rabinovitch
Président-directeur général

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

Johanne Charbonneau
Vice-présidente et chef de la direction financière

Sylvain Lafrance
Vice-président principal des Services français