



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ
RADIO-CANADA (SRC)

ET

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

Du 15 octobre 2018 au 15 octobre 2021

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I – CONVENTION ENTRE LES PARTIES

Article 1 – OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
Article 2 – DÉFINITIONS	1
Article 3 – INTERPRÉTATION	3
Article 4 – TEXTE OFFICIEL	3
Article 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	3

SECTION II – DROITS DES PARTIES

Article 6 – DROITS DE LA DIRECTION	5
Article 7 – COTISATIONS SYNDICALES.....	5
Article 8 – LIBÉRATION SYNDICALE ET DROITS SYNDICAUX	6
Article 9 – ACCÈS AUX ÉTABLISSEMENTS DE L'EMPLOYEUR	8
Article 10 – TABLEAUX D’AFFICHAGE	9
Article 11 – INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AU SYNDICAT.....	9

SECTION III – RAPPORTS ENTRE LES PARTIES

Article 12 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	11
Article 13 – INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT	12

SECTION IV – JURIDICTION

Article 14 – TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES CADRES.....	13
Article 15 – TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES EMPLOYÉS D’AUTRES UNITÉS D’ACCRÉDITATION ET CRÉATION DE POSTES HYBRIDES ET NON HYBRIDES	13

SECTION V – DROITS INDIVIDUELS

Article 16 – ACTIVITÉS EXTÉRIEURES ET ACTIVITÉS POLITIQUES	17
Article 17 – HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	17

SECTION VI – MESURES DISCIPLINAIRES

Article 18 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	19
--	----

SECTION VII – REDRESSEMENT DES GRIEFS

Article 19 – PROCÉDURE DE GRIEF	21
Article 20 – PROCÉDURE D’ARBITRAGE	23

SECTION VIII – L'EMPLOYÉ : RECRUTEMENT, PROMOTION, MUTATION, ANCIENNETÉ

Article 21 – STAGIAIRES	27
Article 22 – ANCIENNETÉ	27
Article 23 – AFFICHAGE	30
Article 24 – RECRUTEMENT	32
Article 25 – AFFECTATION TEMPORAIRE	35
Article 26 – MUTATION	37
Article 27 – PÉRIODE DE PROBATION	38
Article 28 – PÉRIODE D'ESSAI	38
Article 29 – FORMATION	39
Article 30 – UTILISATION DES DEUX LANGUES OFFICIELLES	43
Article 31 – ÉVALUATION DE RENDEMENT	43

SECTION IX – SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 32 – ABOLITION DE POSTE ET LICENCIEMENT	45
Article 33 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	50
Article 34 – JURIDICTION, SOUS-TRAITANCE ET IMPARTITION	53

SECTION X – RÉGIME DE TRAVAIL

Article 35 – DURÉE DU TRAVAIL	58
Article 36 – PÉRIODE DE REPAS	58
Article 37 – REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE	59
Article 38 – HORAIRE DE TRAVAIL	61
Article 39 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	64
Article 40 – RAPPEL AU TRAVAIL	66
Article 41 – MISE EN DISPONIBILITÉ	67
Article 42 – CONGÉS COMPENSATOIRES	68

SECTION XI – CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Article 43 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES AMBASSADEURS	70
Article 44 – REPRÉSENTANTS COMMERCIAUX	73
Article 45 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER, LES CORRESPONDANTS PARLEMENTAIRES ET LES CAMÉRAMANS À L'ÉTRANGER	75
Article 46 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL ET DES EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL	83
Article 47 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES (OCCASIONNELS)	87
Article 48 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS	97
Article 49 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LE PERSONNEL JOURNALISTIQUE	104

SECTION XII – CONGÉS/AVANTAGES SOCIAUX

Article 50 – JOURS FÉRIÉS	109
Article 51 – CONGÉS ANNUELS.....	111
Article 52 – CONGÉS SPÉCIAUX	115
Article 53 – CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES	117
Article 54 – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	117
Article 55 – CONGÉ SANS SOLDE	126
Article 56 – CONGÉ DE MATERNITÉ, D’ADOPTION, DE COPARENT, PARENTAL, DE SOINS D’ENFANT, DE PROCHES AIDANTS, DE COMPASSION ET AUTRES CONGÉS.....	127
Article 57 – CONGÉ DE MALADIE ET ASSURANCES.....	134
Article 58 – DOSSIER MÉDICAL.....	143
Article 59 – ASSURANCE DENTAIRE	144

SECTION XIII – ÉVALUATION DES EMPLOIS

Article 60 - PROCESSUS D’ÉVALUATION DES POSTES	148
--	-----

SECTION XIV – RÉMUNÉRATION, PRIMES

Article 61 – RÉTROACTIVITÉ ET AUGMENTATIONS	150
Article 62 – DISPOSITIONS SALARIALES GÉNÉRALES.....	150
Article 63 – GROUPES D’EMPLOI, DURÉE DU TRAVAIL ET GRILLE SALARIALE .	152
Article 64 – RAJUSTEMENT SALARIAL.....	161
Article 65 – PRIME DE NUIT	161
Article 66 – PRIME DE QUART	161
Article 67 – PRIMES POUR ASSISTANTS À LA COORDINATION.....	162

SECTION XV – CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

Article 68 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	163
Article 69 – CHARGE ET MILIEU DE TRAVAIL.....	164
Article 70 – ALLOCATION POUR VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	165

SECTION XVI – DÉPLACEMENT

Article 71 – TEMPS DE DÉPLACEMENT	170
Article 72 – INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT	172
Article 73 – ALLOCATION D’AUTOMOBILE.....	172
Article 74 – INDEMNITÉ D’HÉBERGEMENT	173

SECTION XVII – RETRAITE

Article 75 – RETRAITE	174
Article 76 – INDEMNITÉ DE RETRAITE.....	174

SECTION XVIII – LA CONVENTION : CONCLUSION

Article 77 – CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION COLLECTIVE	178
Article 78 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	178
Article 79 – AVIS DE NÉGOCIATION ET RENOUVELLEMENT.....	179
Article 80 – CONCLUSION	180

SECTION XIX – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Annexe A – RÉGIME DE TRAVAIL.....	182
Annexe B – GARANTIES D'EMPLOIS, EMPLOYÉS ENGAGÉS AVANT DÉCEMBRE 1983	183
Annexe C – DÉPART PROGRESSIF À LA RETRAITE.....	185
Annexe D – MESURES TRANSITOIRES D'ANCIENNETÉ.....	188
Annexe E – MESURES TRANSITOIRES DE DOTATION DE POSTE DE L'ANCIENNE UNITÉ D'ACCREDITATION STARF-SCFP 5757.....	189
Annexe F – COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	190
Annexe G – FORMULAIRE DE GRIEFS.....	192
Lettre d'entente – FONCTION D'ÉDIMESTRE	193
Lettre d'entente – MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE TRAVAIL RELATIF À LA FONCTION DE RECHERCHISTE	195
Lettre d'entente – PROCESSUS D'INTÉGRATION DES LISTES D'APPEL (COMPTEUR).....	197
Lettre d'entente – COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, le « CCAS »)	199
Lettre d'entente – COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, le « CCAS ») – Maintien temporaire de certaines dispositions des anciennes conventions collectives.....	201
Lettre d'entente – MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE	203
Lettre d'entente – MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE TRAVAIL RELATIF À L'AVANCEMENT TEMPORAIRE ET À LA RÈGLE DE PROMOTION	205
Lettre d'entente – PROCESSUS DE MÉDIATION-ARBITRAGE POUR DOSSIERS EN INSTANCE.....	207
Lettre d'entente – SOUS-TITREUR/LOCUTEUR DE QUÉBEC.....	209
Lettre d'entente – HORAIRE DE TRAVAIL ET ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL	210
Lettre d'entente – AFFICHAGES DES POSTES PERMANENTS VACANTS.....	212
Lettre d'entente – POSTES PERMANENTS À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL ET AVANCEMENT TEMPORAIRE (PRODUCTION ET ISTM).....	215

Lettre d'entente – POSTES PERMANENTS À TEMPS COMPLET, À TEMPS PARTIEL ET AVANCEMENT TEMPORAIRE (RÉGIONS)	219
Lettre d'entente – CRÉATION DE POSTES PERMANENTS À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL (INFORMATION)	222
Lettre d'entente – ADHÉSION DE CERTAINS TEMPORAIRES AUX AVANTAGES SOCIAUX.....	225
Lettre d'entente – CHAUFFEURS.....	226

SECTION I – CONVENTION ENTRE LES PARTIES

Article 1 - OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1

La présente convention a pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les Parties, de favoriser de bonnes relations de travail entre l'Employeur et les membres du Syndicat, ainsi que de déterminer des conditions de travail visant à promouvoir la sécurité, le bien-être et la satisfaction au travail.

La présente convention vise également à favoriser des rapports cordiaux et une collaboration entre l'Employeur et le Syndicat. C'est dans cette intention de bonne foi que les Parties ont signé ladite convention dont le but est d'établir les conditions de travail convenues d'un commun accord.

C'est dans ce même esprit que les Parties reconnaissent que l'industrie dans laquelle elles œuvrent est en constante évolution. Elles collaborent en vue de s'adapter rapidement à cette évolution pour la mise en œuvre du mandat de Radio-Canada en vertu de la Loi sur la radiodiffusion.

Article 2 - DÉFINITIONS

Compétences :

Désigne l'ensemble des qualités qui permettent à un travailleur de satisfaire aux exigences d'une fonction.

Qualification :

Désigne l'ensemble des connaissances et des compétences acquises permettant à une personne d'exercer un emploi, une fonction.

Employé :

Désigne toute personne occupant un emploi relevant du ressort du groupement négociateur.

Masse salariale :

Désigne le total des salaires de base des Employés.

Les Parties :

Désignent la Société Radio-Canada et le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN).

Liste d'appel :

Désigne la liste par ancienneté de compteur servant à l'affectation des Employés temporaires.

Compteur :

Désigne le nombre de jours total travaillés par un Employé temporaire. Le compteur comprend aussi les congés annuels ainsi que les absences autorisées (accident de travail et lésions professionnelles, congés de maladie et congés spéciaux). Il comprend les congés compensatoires seulement s'ils sont pris en remplacement d'une affectation prévue à l'horaire. Les règles relatives à l'article 56 (congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental) s'appliquent au compteur.

Liste de rappel :

Désigne, pour l'Employé licencié, la liste confectionnée et ayant pour but d'obtenir une nouvelle permanence, tel que mentionné à l'article 32.

Période :

Lorsqu'utilisé à l'article 47, désigne une période de plus ou moins trois (3) mois, telle que définie à la clause 47.6.

Cycle :

Désigne l'horaire affiché commençant un lundi et se terminant le dimanche, quatorze (14) jours plus tard.

Notification de l'horaire :

Désigne l'affichage de l'horaire tel que défini à la clause 38.1.

Service continu :

Désigne, lorsque qu'utilisé à l'article 48, l'engagement d'année en année d'un Employé contractuel 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.

Coproduction :

Désigne les ententes de collaboration dans la production ou la coproduction d'émissions, de parties d'émissions ou autres contenus. De telles ententes

prennent généralement la forme d'une participation financière de l'Employeur à la production d'une émission, d'une partie d'émission ou d'un autre contenu en retour de droits de diffusion. De telles ententes peuvent impliquer une participation de l'Employeur par la fourniture de ressources humaines et matérielles.

Stagiaire :

Désigne une personne qui poursuit des études au cours desquelles un stage pratique est prévu ou qui participe à un programme de l'Employeur ou du gouvernement.

Article 3 - INTERPRÉTATION

3.1 Interprétation officielle

Toutes les interprétations officielles des articles de la convention collective sont conditionnelles à un accord spécifique constaté par écrit et signé par les représentants autorisés de chacune des Parties.

3.2 Masculin - féminin

Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les Employés. Dans la présente convention collective, le genre masculin représente le genre féminin.

Article 4 - TEXTE OFFICIEL

4.1

Les textes français et anglais de la présente convention sont tous deux officiels. Toutefois, en cas de divergence d'interprétation, la version française prévaudra.

Article 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.1

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des Employés occupant une fonction visée par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles le 8 octobre 2015 qui se lit comme suit :

« [...] tout le personnel travaillant à la Société Radio-Canada dans la province de Québec et à Moncton (Nouveau-Brunswick), à l'exclusion du personnel visé par d'autres certificats d'accréditation, des réalisateurs, des superviseurs et du personnel qui lui est assimilé. »

SECTION II – DROITS DES PARTIES

Article 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.1 Direction et administration

L'Employeur possède exclusivement tous les droits et privilèges de diriger et d'administrer ses opérations présentes et futures. Il possède exclusivement tous les droits et privilèges de déterminer ses méthodes d'exploitation et sa structure organisationnelle, notamment de déterminer la nature et l'étendue des fonctions et les modalités d'affectation, de choisir et de diriger ses effectifs et d'en déterminer le nombre, d'embaucher, d'évaluer, de muter, de promouvoir, de rétrograder, d'imposer des mesures disciplinaires, de licencier, de mettre à pied ou de mettre fin à l'emploi de ses Employés. Ces droits et privilèges s'exercent sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

6.2 Établissements et équipements

L'Employeur possède exclusivement tous les droits et privilèges de gérer ses propriétés, d'y maintenir l'ordre et la sécurité, ainsi que d'établir les règles et normes régissant son exploitation. Il peut décider, notamment, du nombre et de l'emplacement de ses locaux, de choisir, de se procurer, de créer et d'intégrer les équipements et technologies qui doivent y être installés, de décider de la qualité, de la quantité et de la nature de son outillage. Ces droits et privilèges s'exercent sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

Article 7 - COTISATIONS SYNDICALES

7.1 Prélèvement des cotisations syndicales

L'Employeur retient, sans frais, de la paie de tout Employé, dès son embauche, le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

7.2 Préavis de changement de taux

Un préavis écrit d'au moins deux (2) mois civils est donné à l'Employeur par le Syndicat pour tout changement apporté aux modalités des retenues de cotisations syndicales.

7.3 Remise au Syndicat

L'Employeur retient la cotisation syndicale sur le salaire de l'Employé aux deux (2) semaines et la remet au Syndicat dans la semaine qui suit le dépôt de la paie.

Article 8 - LIBÉRATION SYNDICALE ET DROITS SYNDICAUX

8.1

L'Employeur accorde des libérations syndicales, avec salaire, sous réserve des besoins opérationnels :

- a) à un maximum de trois (3) Employés par journée de rencontre de tout comité paritaire découlant de l'application de la convention collective et de toute loi en vigueur;
- b) à un maximum de huit (8) Employés par journée de rencontre de négociation, de conciliation et de médiation. Les Parties conviendront à l'avance d'un calendrier de rencontres afin de prévoir les besoins de remplacement;
- c) à un maximum de deux (2) Employés par journée d'arbitrage de différend, visant le renouvellement de la convention collective.

8.2

L'Employeur accorde des libérations syndicales, sans salaire, sous réserve des besoins opérationnels et des coûts de remplacement (temps supplémentaire) :

- a) à tout Employé élu ou nommé à une fonction syndicale à temps complet, auprès du Syndicat pour la durée de son mandat, pour autant qu'il n'excède pas trois (3) ans. Ce congé est renouvelé sur réception d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours de calendrier avant sa prise d'effet.
- b) à un maximum de trois (3) Employés élus ou nommés à un poste syndical à temps complet auprès d'un organisme officiel du mouvement ouvrier pour la durée du mandat, pour autant qu'il n'excède pas trois (3) ans. Ce congé peut être renouvelé sur réception d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours ouvrables avant sa prise d'effet.
- c) aux dirigeants du Syndicat et à ses membres élus ou nommés pour assister aux congrès et réunions des instances du mouvement, aux colloques syndicaux et participer aux affaires syndicales.

8.3

Toute demande de libération syndicale en vertu des présentes doit être acheminée au supérieur immédiat de l'Employé au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date de la libération. Dans la computation de ce délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

8.4

Une libération syndicale accordée en vertu des présentes ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'emploi d'un Employé temporaire ou contractuel. Une fois sa période de probation complétée, l'Employé temporaire accumule une journée au compteur pour chaque jour où il est libéré par le Syndicat, avec ou sans salaire, et qu'il aurait été prévu à l'horaire n'eut été de sa libération à l'intérieur d'une même période de paie. L'Employeur mettra à l'horaire l'Employé temporaire relevé par le Syndicat avec ou sans salaire.

8.5

Les rencontres prévues entre les Parties dans la présente convention ont habituellement lieu durant les heures de travail.

8.6

Lorsque l'Employé est autorisé à s'absenter sans perte de salaire selon la clause 8.1 et que cette absence coïncide avec l'un ou plusieurs de ses jours de repos hebdomadaire, l'Employé bénéficie d'un congé compensatoire qu'il prend à un moment fixé d'un commun accord avec l'Employeur.

8.7

L'Employeur maintient le traitement de l'Employé en libération syndicale sans salaire. Il retient sur les cotisations syndicales versées au Syndicat le montant du salaire majoré d'un pourcentage correspondant à la contribution de l'Employeur aux différentes obligations fiscales liées à l'emploi et aux avantages sociaux de l'employé libéré.

Les modalités d'accumulation des congés annuels continuent de s'appliquer. L'Employeur fait parvenir au Syndicat un relevé des libérations syndicales visées, donnant leur date et le nom des bénéficiaires.

8.8

L'Employé continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée d'une libération syndicale. Par ailleurs, l'Employé libéré en fonction de la clause 8.2 b) cesse d'accumuler de l'ancienneté dès la prolongation de son mandat au-delà de trois (3)ans.

8.9

Le Syndicat communique par écrit à l'Employeur le nom des membres du comité exécutif et de ses délégués dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective ou toute modification subséquente.

8.10

Le Syndicat a, en tout temps, le droit de se faire accompagner par ses représentants élus et le conseiller syndical dans ses rencontres avec l'Employeur.

8.11

L'Employé peut, pour motif valable et à la condition d'en faire la demande par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, consulter son dossier en présence de son supérieur ou d'un représentant des Ressources humaines. S'il le désire, il peut être accompagné d'un représentant syndical.

8.12

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.

Article 9 - ACCÈS AUX ÉTABLISSEMENTS DE L'EMPLOYEUR

9.1 Accès sécuritaire

Sous réserve des lignes directrices de l'Employeur relatives à l'accès sécuritaire à ses établissements, l'Employeur, sur préavis écrit raisonnable, autorise l'accès à ses établissements aux représentants autorisés du Syndicat afin de leur permettre de veiller au respect des dispositions de la présente convention.

9.2 Consentement préalable de l'Employeur – rencontre ou rassemblement

Le Syndicat doit obtenir, en tout temps, le consentement préalable de l'Employeur pour tenir une rencontre ou un rassemblement sur les lieux d'un des établissements de l'Employeur ou dans une de ses salles si disponibles.

Article 10 - TABLEAUX D’AFFICHAGE

10.1

Dans chaque établissement, l'Employeur fournit des tableaux d'affichage de taille convenable, dans des endroits appropriés, afin que le Syndicat 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 peut également utiliser d'autres tableaux d'affichage s'il obtient l'autorisation du responsable des Relations de travail.

L'Employeur se réserve le droit d'enlever tout avis qu'il tient pour préjudiciable aux relations entre le Syndicat et l'Employeur après en avoir discuté avec le Syndicat.

Article 11 - INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AU SYNDICAT

11.1

En plus des informations spécifiquement prévues à la présente convention collective, l'Employeur envoie électroniquement au Syndicat, mensuellement, un fichier comportant les renseignements suivants, pour l'ensemble des Employés :

- Nom de l'Employé
- Sexe
- Date de naissance
- Code d'identification de l'Employé
- Titre de la fonction de l'Employé
- Statut de l'Employé
- Composante
- Service
- Ville

- Date d'embauche
- Date de fin d'emploi
- Raison de la fin d'emploi
- Ancienneté
- Classification
- Date anniversaire du salaire
- Salaire courant
- Montant de la rémunération additionnelle
- Nature de la rémunération additionnelle
- Avancements temporaires de quatre (4) semaines et plus
- Affectations inter-unités
- Montant de la cotisation syndicale
- Numéro de poste
- Affectation primaire ou secondaire
- Employé absent pendant tout le mois incluant la raison de l'absence (maternité, paternité, adoption, invalidité de courte durée pour le mois entier, ILD, autres absences)
- Pourcentage d'occupation du poste (temps partiel)
- Date d'admission au régime de retraite
- Langue de correspondance
- Postes abolis
- Postes vacants

11.2

Une liste des unités administratives et des Employés relevant de ces unités est remise au Syndicat, une fois par année, au plus tard le 31 octobre.

11.3

Sous réserve de la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'Employeur fait parvenir au Syndicat tous les six (6) mois une liste des noms, adresses et numéros de téléphone personnels de ses Employés représentés par le Syndicat, tels qu'ils apparaissent au registre de la Société.

SECTION III – RAPPORTS ENTRE LES PARTIES

Article 12 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

12.1

Dans le but de promouvoir des rapports de collaboration entre l'Employeur et ses Employés représentés par le Syndicat, d'étudier toute question, orientation et problème échappant aux dispositions de la convention collective et de régler des malentendus ou des problèmes découlant de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, les Parties s'entendent pour créer un Comité de relations de travail.

Le Comité de relations de travail ne peut prendre de décision qui relève des responsabilités exclusives du Comité de redressement de griefs concernant un litige ou de tout autre comité prévu à la convention collective sans préalablement consulter leurs représentants.

12.2

Les modalités de fonctionnement et le calendrier des rencontres seront déterminés par les membres du comité. Ils doivent se rencontrer au moins dix (10) fois durant l'année, à moins que les membres du comité en décident autrement.

Afin d'assurer un suivi efficace des différents sujets traités au CRT, les membres du comité peuvent mettre en place des sous-comités dont le mandat, le nombre de participants et le mode de fonctionnement seront déterminés par le CRT.

12.3

Ce comité réunit jusqu'à trois (3) représentants de chacune des Parties. Chaque partie a la possibilité de s'adjoindre des invités afin d'exposer une problématique particulière, après avoir avisé l'autre partie au moins dix (10) jours à l'avance. Cet avis devra préciser le nom de l'invité et la nature de l'intervention.

12.4

Au moins dix (10) jours avant la tenue de la rencontre du comité, les Parties échangent les points qu'elles désirent voir inscrits à l'ordre du jour.

12.5

Un procès-verbal de chacune des réunions est rédigé, lu et signé par les deux Parties avant la levée de la séance.

12.6

En cas de désaccord entre les membres du Comité de relations de travail concernant un sujet relatif aux conditions de travail lié à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, l'une ou l'autre des Parties peut déposer un grief dans les délais prévus à la clause 19.4.

Ce délai commence le jour de la signature du procès-verbal signifiant le désaccord des Parties dans la mesure où le sujet est traité au Comité de relations de travail du mois suivant l'événement. Dans le cas contraire, les délais prévus à la clause 19.4 s'appliquent. Les Parties peuvent, lors de la tenue du comité, décider d'un commun accord de prolonger les délais applicables.

12.7

Le Comité de relations de travail n'a pas le pouvoir de modifier les dispositions de la présente convention.

Article 13 – INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

13.1

Pendant la durée de la convention, le Syndicat ne provoque et n'encourage aucune grève et l'Employeur ne provoque et n'encourage aucun lock-out.

13.2

Aucun Employé n'est contraint d'exécuter un travail ou de collaborer à un travail qui relève exclusivement d'une autre unité d'accréditation de l'Employeur dont les employés sont en grève ou en lock-out.

SECTION IV - JURIDICTION

Article 14 - TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES CADRES

14.1

L'Employeur convient de ne pas assigner à son personnel de confiance et cadre des tâches relevant normalement des Employés de l'Unité de négociation visés par la présente convention collective, sauf à des fins de supervision, de formation, d'évaluation d'équipement ou encore en cas d'urgence.

Article 15 - TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES EMPLOYÉS D'AUTRES UNITÉS D'ACCREDITATION ET CRÉATION DE POSTES HYBRIDES ET NON HYBRIDES

15.1 Affectation d'urgence ou lors d'imprévus

L'Employeur peut affecter un employé d'une autre unité de négociation à des fonctions relevant de l'Unité en cas d'urgence ou de circonstances imprévues.

L'Employeur peut, par ailleurs, affecter un employé d'une autre unité à des tâches qui relèvent du personnel préposé aux émetteurs manœuvrant de l'équipement qui permet d'opérer des émetteurs à distance, lorsqu'aucun Employé de l'Unité n'est disponible.

15.2 Affectation ponctuelle des membres de l'APS

L'Employeur peut aussi, en sus de la clause 15.1, affecter un membre de l'Association des professionnels et superviseurs (APS) pour évaluer de l'équipement, s'y initier ou en faire la démonstration.

15.3 Polyvalence inter-unités

Dans le cadre de travail inter-unités, les employés faisant partie d'une autre unité de négociation peuvent être affectés pour accomplir du travail qui relève normalement de l'Unité, à condition que les Employés membres de cette dernière puissent exécuter du travail qui relève normalement de l'autre unité de négociation et que les tâches ne constituent pas normalement la fonction principale des employés de l'une ou l'autre des unités.

Dès leur réception et avant leur mise en place, le Service des relations de travail transmet au Syndicat tous les projets inter-unités qui touchent les tâches relevant de la juridiction du SCRC.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à participer activement à un comité conjoint permanent regroupant l'ensemble des syndicats concernés par des projets inter-unités ou hybrides, afin de discuter et d'échanger sur ces projets, ou de convenir d'autres solutions susceptibles de répondre adéquatement aux besoins opérationnels de l'Employeur, et ce, sans admission et sous réserve des droits résultant de l'accréditation et de la convention collective du Syndicat.

15.4 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.

L'accomplissement de ces fonctions accessoires entraîne une compensation de vingt dollars (20 \$) par jour si l'affectation est d'une durée minimale de quatre-vingt-dix (90) minutes travaillées. Cette compensation est également versée lorsqu'un Employé est affecté au remplacement d'un Employé visé par un projet inter-unités.

15.5 Création de postes hybrides

La polyvalence inter-unités permet à un Employé d'exécuter à la fois les tâches relevant de la présente convention collective et celles relevant d'emplois d'autres unités de négociation. Cette polyvalence est appelée hybride lorsque quarante pour cent (40 %) du temps est passé à exécuter des tâches d'un emploi relevant d'une autre unité de négociation. Il s'agit d'un point de repère, puisque les Parties reconnaissent qu'il est difficile de dire à quel moment un emploi devient véritablement hybride. Ces affectations sont à temps complet.

15.6 Période expérimentale

La polyvalence hybride peut être effectuée à titre expérimental. L'Employeur procède par affichage, par ville ou par secteur pour identifier des volontaires pour les affectations. L'Employeur choisit parmi les candidatures reçues celles qui répondent le mieux aux qualifications et compétences requises fixées dans l'affichage. À qualifications et compétences égales, l'Employeur accorde une préférence au candidat possédant le plus d'ancienneté.

Si aucun candidat ne répond aux qualifications et compétences requises, l'Employeur affecte le candidat de son choix.

Avant le début de tout projet inter-unités hybride, l'Employeur doit en communiquer les détails au Syndicat, notamment quant à sa durée, à la description complète des fonctions ainsi que le nom de l'Employé visé par le projet.

15.7 Durée

La polyvalence inter-unités expérimentale ne doit 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 (1) an après le début de l'expérience, l'Employeur y met fin et retourne l'Employé à son poste.

15.8 Poste hybride

Si l'Employeur crée un poste hybride permanent au terme de la période initiale de six (6) mois et au plus tard un (1) an après le début de l'expérience, ce poste est offert en priorité à l'Employé ayant occupé le poste et, s'il refuse, le poste est affiché.

15.9 Compensation

Si la durée du projet est de moins d'un (1) mois, la clause 15.4 s'applique.

15.10 Retour sur son ancien poste

- a) Si l'Employeur, au cours ou à l'issue de la période d'expérimentation, est insatisfait de l'Employé occupant un emploi polyvalent inter-unités expérimental, celui-ci retourne à son ancien poste sur préavis de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur reconnaît le droit au candidat retenu de retourner à son ancien poste entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le centième (100e) jour de l'affectation.
- b) Une expérience qui s'est soldée par un échec n'est pas retenue contre un Employé lors de son évaluation de rendement.

15.11 Taux de salaire

Durant la période d'expérimentation, l'Employé ne peut 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.

15.12 Formation

L'Employeur s'engage à ce que les Employés reçoivent une formation adéquate en vue d'occuper l'emploi hybride.

15.13 Procédure de création de postes hybrides

- a) Si l'expérience est concluante, la polyvalence inter-unités expérimentale est convertie en polyvalence continue par la création d'un emploi hybride.
- b) 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 détermine l'Employeur.
- c) Les Parties se réunissent pour déterminer la description de tâches de l'emploi. La fixation du niveau de rémunération passe par le processus d'évaluation des emplois.
- d) Avant la mise en œuvre, une description de travail complète est remise aux unités de négociation concernées.
- e) Les Parties se réunissent pour déterminer les fonctions en cause, l'affiliation et les cotisations à payer.
- f) Cependant, chaque fois qu'il est clair qu'une personne assumant une tâche hybride occupe de façon prépondérante et durable des tâches d'une Unité d'accréditation ou d'une autre, la fonction est intégrée à l'Unité appropriée.
- g) L'Employeur s'assure de distribuer le plus équitablement possible les emplois hybrides entre les unités de négociation participantes pendant la durée de la convention. Un bilan est soumis au Comité des relations de travail avant le 1^{er} juin de chaque année et l'Employeur procède à des ajustements si nécessaire.
- h) S'il est clairement établi que la mise à pied d'un Employé est liée à la création d'un poste hybride, l'Employé licencié a droit à une indemnité d'une semaine de salaire supplémentaire à celle prévue à l'article 32, par année de service continu.

SECTION V – DROITS INDIVIDUELS

Article 16 - ACTIVITÉS EXTÉRIEURES ET ACTIVITÉS POLITIQUES

16.1 Activités extérieures

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 Radio-Canada. Cette disposition ne s'applique pas aux personnes engagées à l'animation d'émissions dans les autres secteurs que l'information et aux Employés temporaires à condition que ces activités ne nuisent pas à leur travail ou à leur disponibilité offerte à l'Employeur.
- b) Il est interdit d'exploiter sans autorisation préalable sa relation avec l'Employeur dans le cadre d'activités extérieures.
- c) Ces activités ne doivent pas contrevenir au Code de conduite, à la politique Conflits d'intérêt et questions de déontologie et aux Normes et pratiques journalistiques, telles qu'amendées de temps à autre, dans la mesure où elles s'appliquent à l'Employé.

16.2 Activités politiques

L'Employé peut participer à des activités politiques ou briguer les suffrages lors d'une élection, pourvu qu'il se conforme aux lois et aux limites imposées par les politiques de l'entreprise, notamment aux éléments des Normes et pratiques journalistiques se référant à ces activités, telles qu'amendées de temps à autre.

Article 17 – HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

17.1

Les Parties reconnaissent que les Employés, superviseurs et cadres ont droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination et de violence et jouissent d'un milieu de travail sécuritaire, sain et libre de toute forme de distinction pour un motif prévu à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

17.2

Les Parties conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser par les moyens appropriés tout harcèlement, toute discrimination ou toute violence en milieu de travail porté à leur connaissance.

17.3

Dès le dépôt d'une plainte pour harcèlement, discrimination ou violence en milieu de travail, l'Employeur entreprend une enquête en vue de résoudre l'affaire et de protéger les droits et le bien-être de toutes les Parties en cause. Cette plainte est examinée et traitée suivant la politique sur le harcèlement de l'Employeur.

17.4

L'Employeur avise le Syndicat de l'ouverture de toute enquête touchant un Employé et informe les Employés de leur droit d'être accompagné à toutes les étapes par un représentant syndical pendant la procédure de traitement de la plainte.

L'Employeur remet les conclusions de l'enquête au Syndicat en protégeant toutes les informations confidentielles et nominatives.

17.5

L'Employé insatisfait de la décision de l'Employeur peut déposer un grief dans les trente (30) jours de calendrier de celle-ci. Dans ce cas, le grief est réputé avoir franchi toutes les étapes normales de la procédure de griefs et peut être déféré directement à l'arbitrage selon la procédure énoncée à l'article 20. Les Parties peuvent, après entente, procéder par arbitrage accéléré.

SECTION VI – MESURES DISCIPLINAIRES

Article 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

18.1

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

Toute mesure disciplinaire doit être imposée conformément à la procédure suivante.

18.2

Toute mesure disciplinaire doit être communiquée à l'Employé dans un délai de trente (30) jours de calendrier de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance par l'Employeur de l'ensemble des faits relatifs à cet incident. Le Syndicat reçoit copie de toute mesure disciplinaire communiquée à l'Employé.

18.3

Lorsque l'Employé est convoqué à un entretien au cours duquel les faits pertinents à son enquête feront l'objet de discussions, il en est avisé par écrit au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre. L'avis de convocation contient les principaux faits pertinents à la tenue de l'enquête. Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat. L'Employeur informe l'Employé qu'il peut être accompagné d'un représentant syndical.

18.4

Toute mesure disciplinaire qui se révèle injustifiée doit être retirée du dossier de l'Employé et détruite.

L'Employé peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, en présence d'un représentant syndical, en donnant un avis dans un délai raisonnable.

18.5

Une mesure disciplinaire ne peut être imposée que pour une cause juste et suffisante, dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

18.6

Au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la communication de la mesure disciplinaire par l'Employeur, l'Employé peut verser à son dossier sa version écrite des faits.

18.7

Toute mention d'une mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'Employé deux (2) ans après son envoi.

SECTION VII – REDRESSEMENT DES GRIEFS

Article 19 - PROCÉDURE DE GRIEF

19.1 Définition

Dans cette convention, le mot grief signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige relatif aux conditions de travail qui découlent de l'application, de l'interprétation ou d'une violation de la présente convention collective ou des politiques de l'Employeur.

19.2 Gestion de la plainte

- a) L'Employé qui estime avoir une raison valable de se plaindre peut en discuter avec son gestionnaire ou un autre représentant de l'Employeur en vue d'en arriver à une entente. Il peut être accompagné d'un délégué syndical s'il le désire, auquel cas un représentant des Ressources humaines peut également être présent.
- b) Avant le dépôt d'un grief, les Parties doivent faire un effort pour résoudre la plainte. Sauf disposition contraire, les Parties disposent de cinq (5) jours ouvrables, à partir de la tenue de cette rencontre, pour trouver une solution mutuellement satisfaisante.
- c) Un grief soumis à l'autre Partie ne peut être rejeté par l'arbitre au seul motif que la procédure prévue à la clause 19.2 a) n'a pas été respectée.
- d) À moins que les Parties en décident autrement, toute entente conclue dans le cadre de la gestion de plainte ne peut être invoquée comme précédent. De même, toute discussion de règlement prévue à la clause 19.2 a) et b) ne peut être invoquée dans le cadre d'une éventuelle procédure de grief.
- e) Le plaignant et le délégué syndical, s'il y a lieu, sont libérés avec salaire pour la durée de la rencontre. Si, à la demande de l'Employeur, la rencontre a lieu avant ou après la journée normale de travail, le plaignant et le délégué syndical sont rémunérés en temps supplémentaire, si applicable.

19.3 Droit de dépôt d'un grief

Les Parties reconnaissent que l'Employeur, le Syndicat, ainsi que tout Employé ou groupe d'Employés peuvent déposer un grief.

19.4 Dépôt d'un grief

Nonobstant la clause 19.2, tout grief est exposé avec le formulaire inclus en annexe dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la date de l'incident ou encore dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la date où la partie intéressée est réputée en avoir pris connaissance.

Tous les griefs du Syndicat, d'un Employé ou d'un groupe d'Employés sont transmis par courriel au Service des relations de travail.

Tous les griefs de l'Employeur sont transmis par courriel au Syndicat. La Partie qui reçoit un grief accuse réception par courriel.

19.5 Règlement des griefs

Les Parties déclarent leur ferme intention de déployer tous les efforts nécessaires pour régler tout grief dans les meilleurs délais. À cet effet, les griefs font l'objet de discussions lors des rencontres du Comité de redressement des griefs.

Les Parties conviennent de se rencontrer au moins dix (10) fois par année, à moins que les Parties en décident autrement.

19.6

Les Parties doivent s'échanger la liste des griefs à l'ordre du jour au moins dix (10) jours précédant la rencontre. Les Parties peuvent convenir de laisser un ou des griefs en instance jusqu'à la prochaine réunion ou, à défaut, l'une ou l'autre des Parties peut soumettre le grief à l'arbitrage selon le délai prévu à la clause 20.1.

À l'issue de la rencontre, les Parties rédigent un procès-verbal faisant foi des discussions et des suivis à faire par chacune des parties sur chacun des griefs. Le procès-verbal est signé par les Parties présentes à la rencontre.

19.7

L'Employeur convient de libérer avec salaire un maximum de trois (3) Employés pour leur permettre d'assister aux séances du Comité de redressement des griefs.

19.8 Entente écrite

Tout règlement d'un grief intervenu entre l'Employeur et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite qui doit être signée par les représentants dûment autorisés des deux (2) Parties.

19.9 Délais de rigueur

Tout délai du présent article peut être prolongé d'un commun accord, consigné par écrit, avant l'échéance dudit délai.

Article 20 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

20.1 Demande d'arbitrage

Si les deux Parties n'arrivent pas à un règlement au cours de la première réunion du Comité de redressement des griefs suivant le dépôt d'un grief, et qu'il n'est pas laissé en instance conformément à la clause 19.6, l'une ou l'autre des Parties peut le déférer à l'arbitrage.

Cela doit être fait par une déclaration inscrite au procès-verbal ou par avis écrit déposé auprès de l'autre partie dans un délai de trente (30) jours suivant cette réunion.

Le grief doit être soumis à l'arbitrage au plus tard douze (12) mois après son dépôt, par avis écrit à l'Employeur ou au Syndicat, à défaut de quoi le grief sera réputé déféré à l'arbitrage.

Les Parties peuvent s'entendre pour que les mesures disciplinaires, à l'exception d'un congédiement, soient soumises à l'arbitrage à une date ultérieure.

Un grief relatif à une mesure disciplinaire peut être déféré directement à l'arbitrage, sans la tenue préalable de discussions au Comité de redressement de griefs.

20.2 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.

Avant le début de la médiation, les Parties s'entendent sur un protocole avec le médiateur-arbitre.

20.3 Arbitrage accéléré

Les Parties peuvent, d'un commun accord, déférer tout grief à l'arbitrage accéléré.

Lorsque les Parties conviennent de procéder par arbitrage accéléré pour disposer d'un grief, elles conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour que l'affaire soit entendue par l'arbitre choisi par les Parties dans les trente (30) jours du dépôt du grief et qu'une décision soit rendue dans les trente (30) jours de la prise en délibéré par l'arbitre.

20.4 Modification des délais

Tout délai du présent article peut être prolongé ou modifié d'un commun accord consigné par écrit avant l'échéance dudit délai.

20.5 Choix de l'arbitre

La Partie qui défère le dossier à l'arbitrage soumet une liste de trois (3) arbitres à l'autre Partie.

S'il n'y a pas d'entente sur le choix de l'arbitre, l'autre Partie propose à son tour une liste de trois (3) arbitres.

L'ensemble du processus menant au choix de l'arbitre doit être complété dans les quarante-cinq (45) jours du renvoi à l'arbitrage.

Au terme de ce processus, et à défaut d'entente, une demande de nomination est faite au ministère du Travail par l'une ou l'autre des Parties. Il est entendu que cette demande exclut explicitement tous les arbitres déjà proposés.

20.6 Pouvoirs de l'arbitre

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 à l'une ou l'autre Partie. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte de revenu et/ou une perte de prestation, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte soit compensée, en tout ou en partie.

Il a également le pouvoir de substituer à une mesure disciplinaire toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.

20.7 Décision arbitrale

L'arbitre motive par écrit sa décision. Elle est sans appel et exécutoire. La décision est rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa prise en délibéré.

20.8 Frais de l'arbitre

L'Employeur et le Syndicat paient 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 par écrit.

20.9 Indemnisation

L'Employé assigné comme témoin par l'une ou l'autre des Parties est libéré par l'Employeur sans perte de traitement ou de congé pendant la durée nécessitée par l'arbitrage.

De plus, deux (2) personnes à l'emploi de la Société responsables du dossier pour le Syndicat sont aussi libérées sans perte de traitement, et ce, pour la durée de l'audition.

Lorsque l'arbitrage a lieu hors de la région où travaille un Employé touché par le paragraphe ci-dessus, cet Employé est libéré sans salaire pour ses déplacements selon les modalités prévues à l'article 8.

20.10 Grievs prioritaires

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour accorder priorité aux griefs qui concernent les mesures disciplinaires et terminaisons d'emploi.

20.11 Frais de traduction

La Partie qui exige des services de traduction simultanée lors d'une audience d'arbitrage en assume seule et en totalité les frais.

20.12 Report d'audition

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, à moins d'une entente à l'effet contraire entre les Parties.

20.13

Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte sa validité. Dès que décelée, l'erreur technique sera communiquée à l'autre Partie.

SECTION VIII – L'EMPLOYÉ : RECRUTEMENT, PROMOTION, MUTATION, ANCIENNETÉ

Article 21 – STAGIAIRES

21.1

L'Employeur informe le Syndicat de tout projet de stage. Tout stagiaire est en surplus de l'effectif.

Article 22 – ANCIENNETÉ

22.1 Établissement de l'ancienneté en date de la signature de la convention collective

Les Parties établissent l'ancienneté en vigueur à la date de la signature de la convention collective en conformité avec les dispositions de l'annexe D. Par la suite, l'accumulation de l'ancienneté se fait selon les dispositions suivantes :

Employé permanent

22.2

Pour un nouvel Employé embauché directement sur un poste permanent, la date d'ancienneté correspond à sa date d'embauche.

22.3 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants :

- a) les congés autorisés par l'Employeur, notamment les congés annuels, les jours fériés, les congés spéciaux, les congés pour cause de maladie ou de lésions professionnelles, les congés payés, les libérations syndicales avec ou sans solde, les congés de maternité, parental, d'adoption et de coparent, le congé de compassion, le congé en cas de maladie grave, le congé en cas de décès ou de disparition, les congés à traitement différé;
- b) les congés sans salaire d'une durée de six (6) mois ou moins;
- c) les suspensions;

- d) l'emprisonnement pour des gestes commis dans l'exécution de ses fonctions, en conformité avec les politiques, directives et normes de l'Employeur, en autant que l'Employé a collaboré avec l'Employeur à sa défense et que l'Employé n'a commis aucune faute grave ou négligence grossière;
- e) lorsque l'Employé est élu ou nommé à une fonction syndicale à temps complet, pour autant que son absence n'excède pas trois (3) ans tel que prévu à la clause 8.2;
- f) licenciement d'une durée d'au plus douze (12) mois et qu'il soit placé sur la liste de rappel en conformité avec la clause 32.6 b).

22.4

L'ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue dans les cas suivants :

- a) congé sans salaire autorisé de plus de six (6) mois et moins de deux (2) ans;
- b) congé syndical à l'extérieur du Syndicat de plus de trois (3) ans, en conformité avec l'article 8.

22.5

L'Employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) renvoi, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de redressement des griefs, d'arbitrage ou tout autre tribunal compétent;
- b) démission;
- c) mise à la retraite;
- d) mise à pied de plus de douze (12) mois;
- e) absence non autorisée et sans raison valable pour plus de trois (3) jours consécutifs.

Employé permanent à temps partiel

22.6

L'Employé permanent à temps partiel acquiert de l'ancienneté en conformité aux dispositions des clauses 22.2 à 22.5 au prorata des heures travaillées.

Employé temporaire et contractuel

22.7

À partir de la signature de la convention collective, l'ancienneté se calcule en tenant compte de chaque jour travaillé, c'est-à-dire, chaque jour travaillé procure une (1) journée d'ancienneté.

22.8

Lors des situations suivantes, l'ancienneté continue de s'accumuler pour les journées où l'Employé temporaire ou contractuel aurait été prévu à l'horaire :

- a) lors de congés payés par l'Employeur, de congés annuels, les congés pour cause de maladie ou de lésions professionnelles, les congés de maternité, parental, d'adoption et de coparent;
- b) les suspensions;
- c) l'emprisonnement pour des gestes commis dans l'exécution de ses fonctions, en conformité avec les politiques, directives et normes de l'Employeur, en autant que l'Employé a collaboré avec l'Employeur à sa défense et que l'Employé n'a commis aucune faute grave ou négligence grossière;
- d) lors de libérations syndicales en conformité avec les dispositions de l'article 8;
- e) lors d'un congé de compassion, congé de maladie grave et congé en cas de décès ou de disparition.

22.9

L'Employé temporaire perd son ancienneté s'il ne travaille pas ou n'est pas en situation visée par la clause 22.8 pour au moins une (1) journée au cours d'une période de trente (30) jours consécutifs.

L'Employé temporaire non inscrit à l'horaire durant cette période peut demander une journée de congé annuel afin de conserver son ancienneté en autant qu'il ait acquis la créance nécessaire pour le faire. La demande se fait au plus tard un (1) mois après ladite période et n'est pas soumise à la clause 47.17.

22.10

L'ancienneté de l'Employé contractuel cesse de s'accumuler et est maintenue lors des journées non travaillées entre deux contrats, et ce, à la condition qu'il ait été engagé pour un minimum de trente-neuf (39) semaines au cours d'une année.

22.11

L'Employé temporaire ou contractuel perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) renvoi ou résiliation de contrat, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de redressement des griefs, d'arbitrage ou tout autre tribunal compétent;
- b) démission;
- c) mise à la retraite;
- d) absence non autorisée et sans raison valable pour plus de trois (3) jours prévus à l'horaire de façon consécutive.

22.12

L'Employé contractuel ou temporaire qui obtient un poste permanent accumule de l'ancienneté à partir de l'obtention du poste. S'y ajoutent les jours d'ancienneté accumulés dans ses statuts antérieurs, en vertu des présentes clauses.

Article 23 - AFFICHAGE

23.1 Poste vacant ou nouvellement créé

- a) Sauf en cas d'abolition, lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé, il est affiché dans un délai maximum de six (6) mois. Un poste devient vacant lorsque son titulaire le quitte définitivement, peu importe les motifs.
- b) L'affichage se fait par voie électronique sur le site d'emploi de l'Employeur pour une durée minimum de quatorze (14) jours et est accessible aux Employés. Au plus tard le jour de l'affichage, l'Employeur transmet le texte de l'affichage au Syndicat par voie électronique.

- c) Lorsque le poste est aboli, l'Employeur avise le Syndicat dans le délai de six (6) mois mentionné au premier paragraphe. Si l'Employeur n'est pas en mesure de respecter ce délai, il en avise le Syndicat et énonce les motifs.
- d) L'Employeur complète son processus de sélection et pourvoit le poste au plus tard dans les quatre (4) mois de la fin de l'affichage. Ce délai est suspendu durant les périodes du 23 juin à la fête du Travail et du 15 décembre au 15 janvier.
- e) L'Employeur transmet au Syndicat la liste des postes vacants par service conformément à l'article 11.

23.2 Avis de poste vacant

L'avis de poste vacant contient, entre autres, à titre indicatif, les renseignements suivants :

- le secteur
- l'émission (lorsqu'applicable)
- le lieu de travail
- le titre d'emploi
- la description sommaire des tâches
- l'échelle salariale
- l'horaire de travail
- les qualifications et compétences requises
- les vérifications pré-emploi
- l'obligation de passer un test et la nature du test
- la date de fin de l'affichage

23.3 Candidature

L'Employé qui désire postuler un poste vacant ou un nouveau poste doit le faire dans les délais prévus à l'affichage. En son absence, l'Employé peut postuler ou désigner une personne pour postuler en son nom.

23.4

Lorsque l'Employeur procède au recrutement d'un journaliste-présentateur ou d'un animateur d'une émission phare, il n'a pas à afficher le poste et les articles 23 et 24 ne s'appliquent pas.

Le Syndicat et l'Employeur 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 de soirée en semaine;
- journaliste-présentateur du Téléjournal de soirée 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 d'émissions d'information nationale télévisée du matin;
- journaliste-présentateur du bulletin national télévisé du début de soirée à Montréal.

Article 24 – RECRUTEMENT

24.1

Tout Employé qui pose sa candidature à un affichage doit satisfaire aux exigences affichées et reçoit un accusé de réception écrit au plus tard dix (10) jours après la fin de l'affichage.

L'Employeur avise les Employés qui ne répondent pas aux exigences affichées et leur communique les raisons.

24.2 Critères de sélection et étapes

- a) Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les critères de sélection qui servent à évaluer les candidatures. Ces critères doivent être pertinents et liés à la nature de la fonction.
- b) Les critères d'évaluation d'entrevue, la pondération, le coefficient attribué à chacune des étapes du processus de sélection spécifique à l'emploi sont appliqués de façon uniforme à tous les candidats pour le poste.
- c) Les candidats qui répondent aux exigences affichées sont invités aux étapes suivantes :
 1. Le test théorique, lorsqu'applicable;
 2. Le test pratique, lorsqu'applicable;
 3. L'entrevue.

Pour accéder à une étape, la précédente doit être réussie. Pour des raisons pratiques, l'Employeur peut faire passer les deux (2) premières étapes au même moment avant l'obtention des résultats du test théorique.

Dans certains cas, l'Employeur peut demander la présentation d'une démo ou d'un portfolio.

24.3 Rétroaction

L'Employeur avise, dans les meilleurs délais, l'Employé dont la candidature n'est pas retenue à l'une ou l'autre des étapes. Sur demande, il l'informe des motifs du refus et des résultats aux tests.

24.4 Préavis à l'entrevue

L'Employeur fait parvenir à chaque candidat retenu pour une entrevue un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de celle-ci.

24.5 Choix du candidat

- a) Lorsque l'Employeur pourvoit un poste vacant ou un nouveau poste, il retient le candidat qui répond le mieux aux qualifications et compétences requises fixées dans l'affichage.
- b) Par ailleurs, à qualifications et compétences égales, s'il a à choisir entre deux (2) candidats, l'Employeur accorde une préférence au candidat de l'Unité d'accréditation et s'il s'agit de deux (2) candidats de l'Unité, à celui ayant le plus d'ancienneté.

24.6 Reconnaissance de l'expérience

L'Employé qui exerce de manière continue depuis au moins trois (3) ans les tâches de l'emploi pour lequel il pose sa candidature, en cumulant l'équivalent de 90 % d'un poste à temps complet, est réputé qualifié pour le test théorique s'il répond aux exigences affichées. Cette disposition s'applique aussi à l'Employé permanent à temps complet qui est candidat à un poste identique à celui qu'il détient.

Dans ces cas, l'Employé se voit attribuer la note correspondant à la moyenne du groupe s'étant soumis à ce même test.

L'Employé peut malgré tout décider de se soumettre au test théorique.

Dans ce cas, l'Employé se voit attribuer la note la plus avantageuse entre celle qu'il a obtenue, la moyenne du groupe ou la note de passage.

24.7 Résultat d'affichage

L'Employeur fournit le résultat de l'affichage au Syndicat.

24.8 Résultats des tests

- a) Les résultats des tests sont valides pour une période de douze (12) mois. Toutefois, l'Employé qui a réussi le test peut choisir de le reprendre au terme d'un délai de six (6) mois;
- b) L'Employé qui a échoué à un test ne peut se représenter à un poste ayant les mêmes exigences avant l'écoulement d'un délai de six (6) mois suivant la fin de l'affichage.

24.9 Conservation des résultats

L'Employeur s'assure de conserver, aux fins d'archives, les résultats des tests pour une période minimale d'un (1) an ou plus, en cas de litige.

24.10 Sujets des tests

Sur demande, l'Employeur fournit les thèmes généraux sur lesquels porteront les tests.

24.11 Tests durant les heures de travail

- a) Lorsqu'un Employé doit se présenter aux tests durant ses heures de travail, l'Employeur le libère. Lorsque son supérieur détermine que le temps doit être repris, aucune heure supplémentaire ne peut être réclamée.
- b) Lorsqu'un Employé qui travaille à temps complet doit se présenter aux tests en dehors de ses heures de travail, il a droit à une créance de congé équivalant au temps requis.

Article 25 - AFFECTATION TEMPORAIRE

25.1

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.

25.2 Affectation temporaire, modalités et primes

Un Employé temporairement affecté pour une durée de plus de deux (2) heures consécutives aux tâches principales d'un groupe supérieur à celui qu'il occupe en permanence, touche, en plus de sa paie habituelle, un montant fixe selon les modalités suivantes:

- Vingt dollars (20 \$) pour tout poste des groupes 1 à 14.
- Vingt-cinq dollars (25 \$) pour tout poste des groupes 15 à 38.

Il ne touche pas ces montants fixes lorsqu'il est avancé temporairement à l'occasion du remplacement d'un Employé pour les pauses et les repas.

L'Employé affecté temporairement aux tâches principales d'un groupe supérieur pour une durée indéterminée prévue de moins de quatre (4) semaines est rémunéré conformément au taux fixe ci-haut mentionné.

25.3

Tout Employé affecté ou avancé temporairement pour une durée de plus de quatre (4) semaines, est rémunéré conformément aux dispositions de la clause 62.5 sur les dispositions salariales générales.

Pendant l'affectation temporaire, l'Employé continue de bénéficier des augmentations salariales et, le cas échéant, de progresser dans les échelons associés à son poste de base. L'indemnité est alors révisée et ajustée selon les règles mentionnées au paragraphe précédent.

25.4

Dès qu'un Employé permanent aura accumulé trente (30) mois en affectation ou en avancement temporaire de façon continue dans un poste, cet Employé sera embauché pour combler ce poste si ce dernier est vacant.

Lorsque l'affectation ou l'avancement temporaire de l'Employé permanent n'est pas lié à une absence autorisée en vertu de la présente convention, l'Employeur crée un poste. Ce poste est octroyé à l'Employé permanent qui a effectué l'affectation ou l'avancement temporaire pendant une durée de trente (30) mois continus.

Dans ces cas, l'Employeur applique les dispositions de la clause 62.5 sur les dispositions salariales générales et prend également en considération l'expérience acquise dans l'affectation temporaire pour son positionnement à l'intérieur de l'échelle applicable.

25.5

L'Employé contractuel conserve son statut lorsqu'il est affecté ou avancé temporairement à une fonction au sein de l'Unité de négociation.

25.6

L'Employé en affectation temporaire dans un poste relevant d'une autre unité de négociation est assujéti aux dispositions de la convention collective de cette unité.

Cette affectation ne peut excéder trente (30) mois.

Si l'Employé retourne dans l'Unité de négociation au terme de l'affectation ou de l'avancement, il retrouve son poste de base et touche le même salaire plus les augmentations accordées entre-temps. Si le poste a été aboli, il bénéficie de tous les droits prévus à l'article 32.

25.7

Un Employé temporairement affecté ou avancé à un emploi de cadre pendant moins de quatre (4) semaines maintient tous les bénéfices et le salaire associés au poste qu'il occupe dans l'Unité.

Un Employé temporairement affecté ou avancé à un emploi de cadre pendant quatre (4) semaines et plus se voit attribuer tous les bénéfices et le salaire associés au poste de cadre. Une telle affectation ou avancement ne peut excéder trente (30) mois.

Si l'Employé retourne dans l'Unité de négociation au terme de l'affectation ou de l'avancement, il retrouve son poste de base et touche le même salaire plus

les augmentations accordées entre-temps. Si le poste a été aboli, il bénéficie de tous les droits prévus à l'article 32.

25.8

L'Employé qui a bénéficié des affectations prévues aux clauses 25.6 et 25.7 et qui retourne dans l'Unité d'accréditation ne perd pas ses droits d'ancienneté ou les avantages sociaux prévus à la convention collective dont il aurait bénéficié s'il était demeuré dans l'Unité de négociation.

25.9

Un Employé a le droit de refuser une affectation ou un avancement temporaire sans que son refus ne lui soit préjudiciable de quelque façon que ce soit dans son emploi. Toutefois, si l'Employeur ne trouve aucun autre candidat, il peut procéder à l'affectation ou à l'avancement si les besoins du service l'exigent.

25.10

L'Employeur peut affecter un Employé aux tâches d'un emploi d'un groupe salarial égal ou inférieur à celui qu'il occupe tout en maintenant son salaire de base.

25.11

L'Employeur tient un appel d'intérêt pour les affectations temporaires de trois (3) mois et plus dans les fonctions d'administration et soutien administratif.

Article 26 - MUTATION

26.1

L'Employeur convient de ne pas muter un Employé sans son consentement d'une ville à une autre dans le territoire du Québec et à Moncton.

26.2

Lorsque l'Employeur mute un Employé d'une ville à une autre, il acquitte ses frais de déménagement et de réinstallation conformément à la politique des ressources humaines.

Article 27 - PÉRIODE DE PROBATION

27.1

Une période de probation pouvant aller jusqu'à cent quatre-vingts (180) jours travaillés s'applique à tout nouvel Employé. Cette période peut être prolongée jusqu'à un maximum de cent (100) jours travaillés en envoyant un avis écrit à l'Employé et au Syndicat. L'Employeur peut confirmer l'emploi ou y mettre un terme à tout moment avant la fin de la période de probation.

27.2

L'Employeur fait un suivi d'appréciation auprès de l'Employé à mi-chemin de sa période de probation.

Dans le cas d'une prolongation de la période de probation en vertu de la clause 27.1, un suivi d'appréciation a lieu au début et à mi-chemin de la période de prolongation.

27.3

Au cours de la période de probation, la fin d'emploi n'est pas assujettie aux articles relatifs aux mesures disciplinaires, à la procédure de griefs et à la procédure d'arbitrage, sauf pour les cas de discrimination ou pour activités syndicales.

27.4

Sauf en cas de motif sérieux, l'Employé congédié a droit à un préavis de deux (2) semaines avant la fin de son emploi ou à la rémunération correspondant à son affectation pour cette période.

Article 28 - PÉRIODE D'ESSAI

28.1

L'Employé promu ou muté ou qui accède à une permanence après un affichage est assujetti à une période d'essai pouvant aller jusqu'à cent trente (130) jours travaillés. Cette période peut être prolongée d'un maximum de quatre-vingts (80) jours travaillés, sur avis écrit à l'Employé et avec l'autorisation du Syndicat.

28.2

La période d’essai est réduite du nombre de jours travaillés pendant lesquels l’Employé a été temporairement affecté ou promu à ce poste au cours des dix-huit (18) mois qui ont précédé immédiatement la promotion, mutation ou accession à une permanence.

28.3

L’Employeur fait un suivi d’appréciation auprès de l’Employé à mi-chemin de sa période d’essai.

Dans le cas d’une prolongation de la période d’essai en vertu de la clause 28.1, un suivi d’appréciation a lieu au début et à mi-chemin de la période d’essai.

28.4

À tout moment durant la période d’essai, l’Employeur ou l’Employé peut décider d’un retour dans le poste précédemment occupé par l’Employé, avec son statut et les conditions de travail s’y rattachant.

28.5

Dans le cas d’un retour dans l’ancien poste ou dans l’ancien statut, le poste libéré est réaffecté conformément aux modalités décrites dans l’article portant sur l’affichage.

Article 29 - FORMATION

29.1 Énoncé général

Les Parties reconnaissent l’importance de la formation et du perfectionnement à être donnés aux Employés de façon équitable et s’engagent à coopérer pour atteindre ce but. La formation offerte par l’Employeur doit tenir compte de la stratégie et des objectifs généraux de la Société, des priorités de chacun des services et des objectifs de rendement et de développement discutés avec l’Employé.

Elle est notamment offerte selon les buts suivants :

- perfectionnement et formation professionnelle
- développement professionnel
- formation académique
- familiarisation

29.2 Perfectionnement et formation professionnelle

L'Employeur offre une formation adéquate à l'Employé afin qu'il puisse s'acquitter des tâches qui lui sont assignées. Cette formation porte principalement, mais sans s'y limiter, sur l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques reliées à la nature du travail et sur l'introduction de nouveaux équipements, de nouvelles technologies ou de nouvelles méthodes de travail. Il est entendu qu'il n'y a pas d'affichage pour ce type de formation.

29.3 Développement professionnel

- a) L'Employeur s'engage à promouvoir le développement professionnel de ses Employés afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Pour ce faire, il a recours à des affichages de formation pour une durée minimale de sept (7) jours qui peuvent être consultés par l'ensemble des Employés.
- b) Les occasions de développement professionnel sont déterminées dans le cadre du cycle annuel de gestion du rendement. L'Employeur prend en considération les besoins exprimés par chaque Employé.
- c) Toute formation accordée dans le cadre du présent article doit être autorisée par le supérieur immédiat et dépend de la disponibilité des places, des besoins opérationnels et des budgets de formation disponibles.
- d) Lorsque la formation est accordée, l'Employeur prend les mesures nécessaires pour libérer l'Employé.

29.4 Formulation d'intérêt

Tout Employé peut indiquer par écrit à son supérieur immédiat sa préférence pour de la formation à des fonctions susceptibles de se donner dans l'année qui suit.

L'Employé peut faire valoir son intérêt pour cette formation auprès du gestionnaire concerné.

29.5 Formation académique

- a) L'Employeur peut accorder un congé non payé pour de la formation académique. Il peut également rembourser une partie ou la totalité des frais d'inscription et d'études d'un cours qu'il a approuvé, pourvu que ce cours soit en rapport avec le genre de travail accompli par l'Employé, conformément à la politique des Ressources humaines sur la formation.
- b) Compte tenu des exigences du service et de son emploi, l'Employeur offre gratuitement des cours de langue seconde à l'Employé.
- c) Un congé sabbatique peut être attribué à la suite 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 le CRT. À la suite de l'évaluation des projets, le comité recommande à l'Employeur des candidatures au congé sabbatique. Seuls les Employés à temps complet ayant complété sept (7) ans de service peuvent bénéficier de tels congés. Un tel congé est sans solde.
- d) À son retour d'un congé d'études, l'Employé retrouve son ancien emploi ou ses anciennes fonctions.
- e) L'Employé peut faire verser à son dossier les documents relatifs à l'accroissement de ses connaissances.

29.6 Familiarisation

- a) La familiarisation vise une situation dans laquelle un Employé possède déjà les qualifications et les compétences du poste et ne nécessite que des indications pour pouvoir appliquer ses connaissances dans un milieu de travail nouveau.
- b) L'Employé appelé à donner cette familiarisation ne reçoit aucune rémunération supplémentaire. L'Employeur voit à ce que l'Employé ait le temps nécessaire pour transmettre adéquatement les connaissances requises, ce qui peut inclure un allègement des tâches.

29.7 Rémunération de l'Employé qui reçoit la formation

- a) La formation professionnelle et le perfectionnement se déroulent normalement pendant les heures régulières de travail et sont considérés comme du temps de travail.

- b) L'Employé est rémunéré au salaire de son poste de base pour toute la période, à l'exception de celle prévue à la clause 29.6.
- c) Lorsqu'un Employé est affecté en formation, il renonce aux dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires et aux indemnités.
- d) Le temps de déplacement relié à la formation n'est pas considéré comme du temps travaillé, sauf lorsqu'il s'agit de cours dispensés à l'extérieur de l'établissement de l'Employé visé. L'Employé reçoit alors une créance de congé égale à son temps de déplacement.
- e) L'Employé qui reçoit la formation obtient une créance de congé équivalente à la durée de toute formation reçue lors d'un jour de repos hebdomadaire. Ces congés sont affectés dans les trente (30) jours suivant la formation ou à un moment convenu si l'Employeur ne peut les accorder dans le délai de trente (30) jours.

29.8 Rémunération de l'Employé qui donne la formation

- a) Lorsque l'Employeur demande à un Employé de donner une formation qui est normalement confiée à un autre Employé dont la fonction prévoit cette tâche, il le libère de son affectation régulière et lui verse une prime de vingt dollars (20 \$) par jour. Un Employé dont la fonction prévoit la formation ne reçoit pas cette prime.
- b) Une fois la formation terminée, un Employé peut être accompagné sur les lieux de travail par un autre Employé pour recevoir une familiarisation pratique dans le milieu de travail. Dans ce cas, les dispositions de la clause 29.6 s'appliquent.

29.9 Comité de relations de travail

- a) Le Comité de relations de travail a aussi comme mandat de discuter, au minimum deux (2) fois l'an, de toutes questions concernant la formation professionnelle et le perfectionnement des Employés, en tenant compte des besoins spécifiques de toutes les régions.
- b) Il recommande les besoins les plus importants de formation et suggère les secteurs à prioriser afin de permettre un maximum de participation.
- c) L'Employé qui se voit refuser une formation peut demander de connaître les motifs.

- d) Le comité peut également faire un sondage auprès des Employés afin de connaître leurs besoins de formation.
- e) L'Employeur privilégie la formation des Employés avant de sélectionner un candidat à l'externe lorsqu'il doit combler un nouveau poste ou un nouveau titre d'emploi ou pour une affectation temporaire, dans la mesure où cette formation permet au candidat d'obtenir le poste selon les critères de la clause 24.5. Cette disposition s'applique lorsque les besoins opérationnels permettent à l'Employeur de retarder l'entrée en poste du candidat.

Article 30 – UTILISATION DES DEUX LANGUES OFFICIELLES

30.1 Acquisition de compétence linguistique

L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre à l'Employé occupant un poste dont les exigences linguistiques sont modifiées, d'acquérir le degré de compétence linguistique requis. L'Employeur peut également réaffecter ou muter l'Employé à une autre fonction qui ne requiert pas l'exigence d'une langue seconde et pour laquelle il possède les compétences et qualifications.

30.2 Protection d'emploi

Il est entendu qu'aucun Employé n'est licencié en raison de son inaptitude à apprendre l'autre langue lorsque son poste n'a pas comme exigence la langue seconde.

Article 31 - ÉVALUATION DE RENDEMENT

31.1

Les Parties conviennent que les pratiques d'une saine gestion impliquent que le travail est régulièrement évalué et que les Employés reçoivent une appréciation de leur rendement. L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer qu'une procédure cohérente est mise en place et que tous les Employés profitent de ce processus.

31.2

Les Parties conviennent que les composantes de développement professionnel et de carrière sont intégrées au processus de gestion du rendement.

31.3

Une entrevue d'évaluation est effectuée au moins une fois l'an. Lors de ces rencontres, le superviseur et l'Employé discutent des objectifs et des résultats obtenus.

31.4

L'évaluation du rendement ne peut être un élément constitutif d'un dossier menant à une mesure disciplinaire.

31.5

De façon non limitative, la description d'emploi de chaque Employé sert de document de base pour évaluer l'Employé.

31.6

L'évaluation est déposée au dossier de l'Employé. Ce dernier est avisé du dépôt et peut obtenir une copie de l'évaluation.

31.7

L'Employé insatisfait du résultat de son évaluation peut en appeler auprès du responsable hiérarchique du superviseur signataire par avis écrit dans les dix (10) jours suivant la signature de l'accusé de réception. L'avis doit détailler les éléments d'insatisfaction. Le responsable hiérarchique, après avoir analysé les motifs d'insatisfaction de l'Employé, communique sa décision par écrit à l'Employé. L'Employé toujours insatisfait du résultat peut avoir recours à la procédure de grief.

SECTION IX – SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 32 - ABOLITION DE POSTE ET LICENCIEMENT

32.1 Préavis au syndicat

Lorsque l'Employeur abolit un poste et que cela mène au licenciement d'un Employé, il donne un préavis de trois (3) semaines de calendrier au Syndicat. Aucun avis de poste excédentaire n'est remis à l'Employé avant la fin de ce délai.

32.2 Comité mixte

L'Employeur et le Syndicat établissent, à l'établissement visé, un Comité mixte de planification de la main-d'œuvre qui assure la consultation et la collaboration entre les Parties en vue de réduire les répercussions des mesures prévues.

Le comité mixte se réunit à l'intérieur du délai prévu à la clause 32.1. Pour ce faire, l'Employeur fournit au Syndicat :

- une liste des postes vacants au sein de l'Unité, par établissement;
- une liste des Employés concernés;
- une liste à jour des Employés, peu importe le statut, par ancienneté et par niveau salarial;
- une liste des postes occupés par des Employés en probation;
- une liste à jour des unités administratives.

L'Employeur informe le Syndicat pendant tout le processus de tous les postes vacants à être pourvus.

32.3 Composition du Comité mixte de planification de la main-d'œuvre.

Sous réserve des besoins opérationnels, l'Employeur libère jusqu'à trois (3) Employés désignés par le Syndicat, pour leur permettre d'assister aux réunions du comité. Les délais prévus à l'article 8 (Libérations syndicales) ne s'appliquent pas.

32.4 Ordre d'abolition des postes

L'Employeur procède selon l'ordre suivant :

- a) parmi les Employés en probation, par fonction et par unité administrative, selon le cas;

- b) par ordre inverse d'ancienneté parmi les Employés permanents, par fonction et par unité administrative, selon le cas.

Une unité administrative représente le regroupement d'Employés sous l'autorité du premier cadre hiérarchique de l'Employeur.

32.5 Avis de poste excédentaire

- a) Au plus tard à l'expiration des trois (3) semaines prévues à la clause 32.1, ou plus tôt si le comité mixte en convient, l'Employeur remet l'avis de poste excédentaire à l'Employé dont le poste est aboli. Le Syndicat reçoit copie de cette lettre.
- b) Au plus tard sept (7) jours après avoir reçu un avis de poste excédentaire, l'Employé fournit son curriculum vitae au comité mixte afin de permettre d'évaluer ses compétences et son expérience.

32.6 Options

L'Employé dont le poste est déclaré excédentaire se voit attribuer un poste vacant selon les modalités de la clause 32.7 ou, à défaut, doit choisir l'une des options suivantes :

- a) supplanter, selon les modalités de la clause 32.8;
- b) être placé sur une liste de rappel pour un poste permanent, selon les modalités de la clause 32.9;
- c) recevoir une indemnité de licenciement, selon les modalités de la clause 32.10.

L'Employé ne pouvant bénéficier des droits prévus au premier paragraphe de la clause 32.6 doit informer l'Employeur de sa décision dans les soixante-douze (72) heures de la réception de l'avis de poste excédentaire. À défaut de répondre, l'Employé est considéré avoir choisi de recevoir une indemnité de licenciement, selon les modalités de la clause 32.10.

32.7 Affectation à un poste vacant

- a) Lorsqu'il existe un poste vacant de même titre dans son établissement, l'Employé doit l'accepter s'il possède les qualifications et compétences requises. S'il refuse ce poste, il peut exercer les options prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 32.6.

À défaut, s'il existe un poste vacant de même titre dans un autre établissement, l'Employé qui possède les qualifications et compétences, peut choisir le poste vacant ou l'une des options de la clause 32.6.

- b) La procédure d'affichage des postes ne s'applique pas.
- c) L'Employé est soumis à une période d'essai et d'initiation d'au plus soixante (60) jours travaillés;
- d) Si la période d'essai n'est pas concluante, l'Employé a droit aux options prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 32.6.
- e) L'Employé peut également se voir offrir par l'Employeur de combler une affectation temporaire, si disponible, dans son établissement en autant qu'il possède les qualifications et compétences de l'emploi. Dans ce cas, l'Employé reçoit le salaire du titre d'emploi occupé.
- f) Lorsqu'aucune affectation temporaire n'est disponible ou si l'Employé refuse une telle affectation, il doit choisir une des options prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 32.6.
- g) S'il n'existe aucun poste vacant en vertu des paragraphes a) et b) de la clause 32.7, l'Employeur offre à l'Employé de combler une affectation temporaire, si disponible, dans son établissement avant d'être licencié, à condition qu'il possède les qualifications et compétences de l'emploi. Dans ce cas, l'Employé reçoit le salaire du titre d'emploi occupé et son processus de licenciement est suspendu et reprend à la fin de la période requise par le besoin temporaire.
- h) Si l'Employé refuse l'affectation temporaire, les options de la clause 32.6 s'appliquent.

32.8 Supplantation

- a) L'Employé dont le poste a été aboli supplante l'Employé le moins ancien, dans son titre d'emploi, dans son établissement, s'il possède les qualifications et compétences du poste.
- b) Si l'Employé n'a pas pu supplanter dans son établissement, il peut supplanter l'Employé le moins ancien, dans son titre d'emploi, dans un autre établissement, s'il possède les qualifications et compétences du poste. S'il refuse, l'option prévue au paragraphe c) s'applique.
- c) Si l'Employé n'a pu supplanter dans son titre d'emploi, il supplante

L'Employé le moins ancien d'un niveau salarial égal ou inférieur, dans son établissement, s'il possède les qualifications et compétences du poste. S'il refuse, les options prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 32.6 s'appliquent.

- d) Si l'Employé n'a pu supplanter dans un poste de niveau salarial égal ou inférieur dans son établissement, il peut supplanter l'Employé le moins ancien dans un poste de niveau salarial égal ou inférieur, dans un autre établissement. S'il refuse, les options prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 32.6 s'appliquent.
- e) L'Employé qui supplante dans un poste de niveau salarial inférieur reçoit le maximum salarial de la nouvelle classe d'emploi s'il était au maximum de sa classe d'emploi. Si l'Employé n'est pas au maximum de sa classe d'emploi, il est placé à l'échelon de sa nouvelle classe d'emploi dont le salaire est égal ou, à défaut, immédiatement supérieur. Il progresse dans sa nouvelle classe d'emploi selon les modalités prévues à la convention collective.
- f) Une période d'essai et d'initiation d'au plus soixante (60) jours travaillés peut être exigée. Si la période d'essai n'est pas concluante, l'Employé a droit aux options prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 32.6.
- g) L'Employé qui supplante dans un poste permanent dans un autre établissement a droit aux conditions prévues aux politiques en vigueur de la Société.

32.9 Liste de rappel pour un poste permanent

- a) L'Employé dont le poste a été aboli peut être placé sur une liste de rappel pour une période de douze (12) mois à compter de la date d'abolition du poste. Durant cette période, l'Employé ayant choisi la présente option peut, s'il en manifeste l'intention, travailler à titre d'Employé temporaire.

L'Employé est placé sur une liste d'appel octroyant une priorité sur les autres Employés temporaires.

Au-delà de cette période de douze (12) mois, il peut choisir de conserver le statut d'Employé temporaire aux conditions de l'article 47, mais il n'est plus inscrit sur la liste de rappel. L'Employé réintègre la liste d'appel en conservant son ancienneté pour l'ordre d'appel au compteur.

- b) L'Employé qui choisit d'être placé sur une liste de rappel reçoit une indemnité de licenciement tel que prévu à la clause 32.10.

Lorsque l'Employé qui a touché l'indemnité de licenciement 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 ou à défaut, selon la procédure suivante :

- Pour les sommes dues entre 0 et 2 000 \$: récupération sur un taux minimum de dix pour cent (10 %) de la paie ordinaire nette sur un maximum de quinze (15) paies à compter de la prochaine paie de l'Employé.
- Pour les sommes dues entre 2 000 \$ et 5 000 \$: récupération sur un taux minimum de dix pour cent (10 %) de la paie ordinaire nette sur un maximum de vingt (20) paies à compter de la prochaine paie de l'Employé.
- Pour les sommes dues de plus de 5 000 \$: récupération sur un taux minimum de dix pour cent (10 %) de la paie ordinaire nette sur un maximum de vingt-cinq (25) paies à compter de la prochaine paie de l'Employé.

Une communication écrite est envoyée à l'Employé, l'informant de la nature du compteur débiteur et du calendrier de recouvrement qui indique le nombre de paies et le montant par paie.

- c) Lorsqu'un poste devient vacant au sein de l'établissement, l'Employeur en avise l'Employé, de niveau salarial égal ou supérieur dont le nom figure sur la liste de rappel, par téléphone ou par courrier recommandé, à leur dernier numéro de téléphone ou à leur dernière adresse connue.
- d) L'Employé visé bénéficie de cinq (5) jours ouvrables pour répondre à l'Employeur et faire connaître son intérêt à l'égard du poste. L'Employé qui néglige de répondre dans ce délai ou qui refuse un rappel à un poste vacant dans son titre d'emploi, dans son établissement et pour lequel il possède les qualifications et compétences, perd tous ses droits de rappel.
- e) Le poste vacant est attribué prioritairement à l'Employé de l'établissement ayant le plus d'ancienneté, qui a déclaré son intérêt et qui a occupé le même titre d'emploi et par la suite à ceux d'un niveau salarial équivalent ou supérieur, par ancienneté. L'Employé ainsi rappelé doit posséder les qualifications et compétences requises pour occuper le poste.

- f) Une période d'essai d'au plus soixante (60) jours travaillés peut être exigée. Si la période d'essai et d'initiation n'est pas concluante, l'Employé est licencié.
- g) L'Employé qui obtient un poste aux termes des dispositions ci-dessus est tenu de s'y présenter au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la date d'acceptation ou à la date convenue avec l'Employeur. À défaut, le nom de l'Employé est retiré de la liste de rappel.
- h) Advenant qu'un Employé soit licencié plus d'une fois, l'indemnité de licenciement est égale à une semaine de salaire pour chaque semestre ou majeure partie de semestre de service continu à Radio-Canada à partir de la date qui a servi au calcul de l'indemnité originale, en tenant compte des sommes reçues et dues par l'Employé.

32.10 Indemnité de licenciement

L'Employé licencié ayant complété sa période de probation reçoit une indemnité sous forme d'un paiement forfaitaire équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque période de six (6) mois d'ancienneté ou partie importante de celle-ci au sein de la Société.

32.11 Postes vacants hors-Unité

L'Employé dont le poste a été aboli peut manifester son intérêt d'occuper un poste vacant hors-Unité selon les conditions des autres conventions collectives le cas échéant et s'il possède les qualifications et les compétences du poste. Cette question ne relève pas de la juridiction du comité mixte.

Article 33 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

33.1 Un changement technologique s'entend à la fois de :

- a) l'adoption par l'Employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement;
- b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.

Lorsque le changement technologique occasionne une modification importante aux conditions de travail et à l'organisation du travail visant un nombre

appréciable d'Employés, l'Employeur avise le syndicat au moins cent vingt (120) jours avant la date prévue pour le changement.

33.2 Avis de changement technologique

L'avis mentionné plus haut précise les informations suivantes :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer le changement technologique
- c) le nombre approximatif et la catégorie d'Employés touchés par le changement technologique;
- d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des Employés visés
- e) le Syndicat peut demander la tenue d'une rencontre du Comité de relations de travail (CRT) lorsqu'il considère qu'une situation représente un changement technologique.

33.3 Délai de rencontre et options

- a) À la suite de l'avis prévu à la clause 33.1, les Parties se réunissent à l'intérieur du délai prévu pour discuter du changement technologique, pour réduire ses effets négatifs au minimum et pour examiner les options susceptibles d'aider les Employés visés par ce changement, tels la formation, la familiarisation, le perfectionnement ou la réaffectation.
- b) Ces rencontres ont aussi pour but d'assurer le suivi de tout changement technologique et de leurs effets dans le temps.

33.4

Les Parties se penchent également sur un certain nombre de solutions de rechange qui peuvent être offertes aux Employés visés, y compris :

- la réorientation professionnelle des Employés;
- la réaffectation à un poste vacant dans son établissement ou dans un autre établissement.

Aucun Employé n'est réaffecté à un poste à moins qu'il possède les qualifications et compétences requises pour le poste, étant entendu qu'une assistance raisonnable est fournie.

33.5 Comité mixte

Dans le but de promouvoir de saines relations de travail entre les Parties et d'étudier conjointement les nouveaux défis créés par l'évolution des technologies et de l'organisation du travail qui en découle, les Parties conviennent de mettre sur pied un comité mixte ayant entre autres pour but :

- d'échanger sur les défis reliés à l'introduction possible de nouveaux équipements pouvant mener à des changements dans les méthodes de travail ou dans l'organisation du travail;
- d'échanger sur les possibilités de formation ou de réorientation des Employés touchés par ces changements, le cas échéant.

Ce comité est composé de trois (3) représentants de chacune des Parties. Les représentants syndicaux sont libérés sans perte de salaire ou de congé.

Le comité se réunit dans les quinze (15) jours suivant la demande de l'une ou l'autre des Parties, mais au moins trois (3) fois par année.

33.6 Préavis et choix du salarié

Au plus tard six (6) semaines avant l'expiration du délai prévu à la clause 33.1, l'Employeur donne un préavis aux Employés affectés par un changement technologique.

33.7

S'il est nécessaire de procéder à la réaffectation ou à la relocalisation d'un Employé, les dispositions de la convention collective traitant de l'affichage ne s'appliquent pas.

33.8 Employé excédentaire à la suite de changement technologique

- a) L'Employé qui est déclaré excédentaire est assujéti aux dispositions de l'article 32 (Abolition de poste et licenciement).
- b) L'Employé qui obtient un poste en vertu de l'article 32 maintient son salaire et la progression salariale de sa classe d'emploi pendant douze (12) mois. Après quoi, les dispositions de la clause 32.8 e) s'appliquent.

Article 34 – JURIDICTION, SOUS-TRAITANCE ET IMPARTITION

34.1

- a) La convention collective s'applique aux Employés affectés à l'étranger ainsi qu'aux Employés dans les lieux géographiques où l'Employeur a des installations sur tout le territoire du Québec et à Moncton. Les Employés affectés de façon temporaire à l'extérieur de ces lieux géographiques sont considérés comme relevant du bureau à partir duquel ils sont affectés.
- b) Les Employés affectés de façon permanente à l'extérieur du Québec et de Moncton ou embauchés localement à l'extérieur du Canada ne sont pas assujettis à la présente convention.
- c) L'Employeur doit faire appel aux Employés pour les projets et émissions dont la production et la planification relèvent exclusivement de l'Employeur sans égard à la plateforme de diffusion et dont il a le contrôle exclusif, y compris le contrôle de la création et du financement, et qu'il est le seul à distribuer et à posséder.
- d) Dans le cas des productions externes avec services, l'Employeur s'engage à faire la promotion des Employés et de l'ensemble des services disponibles. Au besoin, le producteur peut faire appel, entre autres, au directeur technique pour former son équipe de production.
- e) Dans le cas d'une coproduction, les Employés doivent constituer au moins soixante- quinze pour cent (75 %) du personnel de production qui y est affecté.

Le pourcentage se calcule à partir du générique en incluant seulement les types d'emplois de l'ensemble de la production (préproduction, production et postproduction) couverts par la convention collective. Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat le générique de l'émission, de la série ou de l'épisode.

- f) L'Employeur s'engage à maintenir une structure administrative efficiente et à utiliser les Employés pour soutenir l'ensemble des productions.
- g) Les Employés affectés à des coproductions ou à des productions externes avec services continuent de jouir des droits et privilèges prévus à la convention.

34.2

Nonobstant les clauses 5.1 et 34.1, l'Employeur peut faire appel à d'autres personnes dans les cas suivants :

- a) entrepreneurs spécialisés en construction, entretien général et gestion des immeubles, déménagement, aménagement, reprographie;
- b) les employés des maisons de production, des firmes externes ou encore des pigistes appelés à accomplir des tâches normalement effectuées par les Employés dans la mesure où la liste d'appel a été épuisée et que leurs services n'ont pas pour conséquence le déclassement, le licenciement ou la cessation d'emploi d'un Employé permanent;
- c) des personnes spécialisées ou faisant autorité dans un domaine particulier;
- d) toute personne qui participe occasionnellement à une émission ou tout type de contenu à titre d'invité
- e) des journalistes de médias étrangers, dans le cadre d'échanges entre l'Employeur et ces médias;
- f) pour maintenir la pratique existante dans les salles de nouvelles, à titre énonciatif et non limitatif, les contenus d'information de base et le matériel audiovisuel d'actualités peuvent continuer :
 - d'être acquis par contrat;
 - d'être échangés avec d'autres médias
 - d'émaner d'autres sources
 - de provenir des stations affiliées de l'Employeur, bien qu'il puisse aussi affecter ses propres ressources;
- g) le personnel préposé aux émetteurs et ne faisant pas partie du groupement négociateur peut manœuvrer de l'équipement de type ordinateur qui permet de commuter à distance des appareils d'émetteurs si aucun membre du groupement négociateur n'est disponible pour manœuvrer cet équipement.

34.3

Sous réserve de la clause 34.1, l'Employeur peut :

- commander ou acheter des émissions ou parties d'émissions ou d'autres contenus à une entreprise ou à du personnel extérieur, canadien ou étranger;
- conformément à ses pratiques en matière commerciale, vendre à un commanditaire du temps d'antenne pour y diffuser une émission achetée ou commandée par ce commanditaire sur le marché national ou international.

34.4

Dans l'éventualité où l'Employeur envisage de se départir en tout ou en partie d'une des activités suivantes : la distribution, les émetteurs, l'ingénierie, la gestion des immeubles, le déménagement, l'aménagement (la coopérative, la cafétéria et la caisse populaire), le personnel d'agence de courte durée, la reprographie et les technologies de l'information, il en informe le Syndicat par un préavis d'au moins cent vingt (120) jours avant la date prévue pour le transfert des activités visées.

34.5

Dans le même délai, l'Employeur convoque le Syndicat pour qu'il participe à un Comité mixte ad hoc composé de trois représentants de chaque Partie. Les Parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources de leur choix.

34.6

Le Comité mixte ad hoc a les mandats suivants :

- partager les informations sur la nature des activités et les objectifs poursuivis par l'Employeur;
- échanger sur les raisons qui justifient de se départir en tout ou en partie de cette activité eu égard à son mandat;
- estimer le nombre d'Employés concernés par un éventuel transfert de l'activité;
- minimiser les impacts sur les Employés touchés;
- proposer des solutions de rechange en matière de réduction des coûts; d'efficacité opérationnelle ou de réorganisation du travail;
- réduire le nombre de pertes d'emplois;
- obtenir toute autre information que le comité juge nécessaire de recevoir.

34.7

Le Comité mixte ad hoc doit avoir terminé ses travaux au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date où l'Employeur l'a saisi d'une question visée au présent article.

34.8

L'article 32 s'applique dans l'éventualité où l'Employeur maintient sa décision de se départir, en tout ou en partie, d'une des activités énumérées à la clause 34.4, et ce, malgré la consultation tenue auprès du Comité mixte ad hoc, qu'elle confie à une entreprise externe du travail du ressort de l'Unité de négociation et que cette décision entraîne un licenciement. Dans ce même cas, les adaptations suivantes s'appliquent :

- a) L'Employeur s'engage à promouvoir l'embauche des Employés touchés auprès de l'acquéreur de l'activité.
- b) Tout Employé concerné qui fait l'objet d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi reçoit un préavis écrit de quatre (4) semaines, ou à défaut quatre (4) semaines de salaire.
- c) L'Employé licencié ayant complété sa période de probation reçoit une indemnité sous forme d'un paiement forfaitaire équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque période de quatre (4) mois d'ancienneté ou partie importante de celle-ci au sein de la Société.
- d) Nul Employé concerné ayant terminé sa période d'essai à la date de la signature de la présente convention ne subit de diminution de salaire si son travail est confié en impartition et qu'en conséquence il subit une réaffectation, supplantation ou réorientation dans un groupe de salaire inférieur.
- e) Au cours du processus de supplantation, un Employé concerné peut choisir de demander un congé non payé d'une durée maximale de douze (12) mois pour parfaire sa formation. La Société ne peut lui refuser cette demande sans motif valable. Sur demande de l'Employé, la Société lui avance un montant équivalent à l'indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit s'il avait choisi de rompre son lien d'emploi.
- f) À la fin du congé non payé, si l'Employé maintient son lien d'emploi avec la Société, il doit rembourser la somme avancée par retenues salariales, selon la procédure prévue à la clause 32.9 b).

- g) À la fin de son congé non payé, l'Employé concerné exerce ses droits de supplantation ou réintègre le poste obtenu par le processus de réaffectation ou de supplantation.
- h) Dans l'éventualité où, à la fin du congé non payé, l'Employé décide de rompre son lien d'emploi, la Société verse l'indemnité de licenciement à laquelle l'Employé a droit. La Société déduit de cette indemnité l'avance déjà versée à l'Employé.

34.9

Toute entente particulière entre un Employeur et l'Employé visant ses modalités de cessation d'emploi doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

SECTION X – RÉGIME DE TRAVAIL

Article 35 - DURÉE DU TRAVAIL

35.1 La semaine de travail des Employés est identifiée à l'article 63.

- a) L'Employeur détermine la semaine de travail de tout nouvel emploi créé après l'entrée en vigueur de la convention collective et avise le Syndicat de sa décision. Ces horaires sont déterminés parmi ceux existant à cet article.
- b) L'horaire est établi par cycle de quatorze (14) jours. Le cycle commence à minuit et une minute (0 h 01) un lundi.

35.2

L'Employé est tenu de présenter des fiches de présence suivant les instructions de l'Employeur.

- a) L'Employeur ne peut modifier cette fiche de présence de l'Employé sans prévenir ce dernier lorsque le changement en question a pour effet de réduire la rémunération à laquelle celui-ci a droit.
- b) L'Employeur doit valider la fiche de présence de l'Employé dans le délai prévu pour que l'Employé reçoive son salaire à temps.
- c) L'Employé peut demander une avance quand il n'est pas payé à la date convenue. L'avance est récupérée à même le paiement retardé, sur demande, et si le retard ne lui est pas attribuable.

35.3 Créance minimale de travail

Pour un Employé affecté à temps complet, la créance minimale de travail correspond à une journée normale de travail, conformément à l'article 63.

Article 36 - PÉRIODE DE REPAS

36.1

L'Employeur accorde à l'Employé une période de repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes pour toute période de travail supérieure à cinq (5) heures.

Le moment de la période de repas est déterminé par le superviseur, le directeur technique ou l'équipe de travail en fonction des contraintes opérationnelles et des paramètres suivants :

- a) sauf avec le consentement de l'Employé, la première pause repas commence entre la fin de la deuxième heure de travail et avant la sixième heure de travail;
- b) l'Employé est avisé dès que possible de l'heure prévue de la pause repas et les paramètres du paragraphe a) s'appliquent si celle-ci doit être déplacée.

36.2 Deuxième repas

L'Employé reçoit une indemnité de douze dollars (12 \$) lorsqu'il prend une deuxième pause repas d'au moins trente (30) minutes ou si cette période de repas est annulée à la demande du superviseur.

36.3

L'Employé n'a pas droit à l'indemnité prévue à la clause 36.2 lorsqu'un repas lui est fourni ou encore lorsqu'il est en affectation en dehors de la ville et qu'il reçoit une indemnité de repas.

Lorsqu'il n'existe aucun moyen de restauration convenable à proximité, l'Employeur accorde ce temps de repas, sans compter le temps raisonnable pour se rendre et revenir du lieu de restauration.

36.4

Lorsque l'Employeur ne peut autoriser l'Employé à prendre sa période de repas ou doit l'annuler pour des contraintes opérationnelles, cette dernière est rémunérée selon le taux applicable.

Article 37 - REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

37.1 Repos quotidien et chevauchement

Le repos quotidien est la période d'au moins onze (11) heures séparant la fin d'une journée de travail et le début de la suivante.

Les heures travaillées imposées par l'Employeur dans un intervalle de onze (11) heures donnent lieu à un supplément égal à la moitié (1/2) du salaire horaire de

base sauf lorsque cet horaire a été accordé à la demande de l'Employé.

37.2 Repos hebdomadaire

- a) Sont prévus à l'horaire un minimum de quatre (4) et un maximum de huit (8) jours de repos par cycle de quatorze (14) jours.
- b) Les congés hebdomadaires sont obligatoirement d'un minimum de deux (2) jours consécutifs et ne tombent pas forcément dans la même semaine.
- c) Des jours fériés ou déclarés fériés peuvent s'intercaler entre deux (2) jours de repos hebdomadaire.
- d) À moins d'entente avec l'Employeur, les Employés permanents dont les horaires ne sont pas fixes ou ne peuvent être soumis à des rotations en raison des besoins de production ont droit à un repos hebdomadaire coïncidant avec le samedi et le dimanche au moins une fois par mois.
- e) Sauf pour les Employés occupant un poste comportant un horaire fixe de fin de semaine, un Employé peut demander d'avoir ses repos hebdomadaires tous les samedis et dimanches au cours de sa dernière année de service avant la date prévue de sa retraite. L'Employé ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois.
- f) Employé qui préfère prendre ses repos à des jours autres que les samedis et dimanches peut le signifier à l'Employeur.

37.3 Pause

L'Employé qui travaille plus de sept (7) heures dans une journée doit prendre deux (2) pauses de quinze (15) minutes à un moment convenu avec le supérieur.

Si le supérieur annule la pause, celle-ci est payée ou remise au taux applicable.

L'Employeur peut convenir avec le Syndicat de toute entente modifiant la prise des pauses.

37.4 Travail effectué un jour de repos

Tout travail accompli par un Employé à horaire régulier durant un jour de repos est rémunéré à une fois et demie (1 ½) son salaire de base.

Lorsqu'un Employé à horaire régulier travaille deux (2) jours ou plus pendant ses jours de repos, il est rémunéré à deux (2) fois son salaire de base pour toutes les heures travaillées au-delà de la première journée.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsque l'Employé doit interrompre sa journée de travail du fait qu'il s'absente pour cause de maladie ou pour affaires personnelles. Le cas échéant, il n'est rémunéré au taux approprié que pour les heures du quart durant lesquelles il a travaillé.

Un Employé peut refuser de travailler ses jours de repos. Si l'Employeur ne peut trouver un Employé volontaire pour effectuer le travail, il affecte l'Employé qualifié ayant le moins d'ancienneté.

Tout avis annulant une affectation un jour de repos ou un jour férié se donne avant 17 h la veille. À défaut de cet avis, l'Employé est rémunéré pour une journée normale de travail au taux horaire de base.

Article 38 - HORAIRE DE TRAVAIL

38.1 Affichage de l'horaire

L'horaire est affiché dix-sept (17) jours à l'avance pour chaque cycle de quatorze (14) jours, pour les secteurs qui nécessitent un tel affichage.

Cette notification indique pour chaque jour :

- Heure d'entrée
- Nombre d'heures régulières prévues
- Durée de la pause repas
- S'il s'agit d'un jour de repos
- Lieu de l'affectation
- Titre d'emploi
- Nom de la personne-ressource ou du directeur technique

Lorsque connu :

- Heures supplémentaires prévues
- Travail un jour de repos ou férié
- Toutes les absences prévues
- Émission
- Centre de coût (au besoin)

La notification de l'horaire doit être interprétée comme une entente entre l'Employé et l'Employeur, sujet aux dispositions qui suivent.

38.2 Horaire régulier

- a) L'Employé ne peut, sous réserve du paragraphe b), être contraint de travailler plus de sept (7) jours consécutifs à taux régulier et l'Employeur doit lui accorder ses congés hebdomadaires. Au-delà du septième (7^e) jour, il est réputé être en congé et les dispositions sur les heures supplémentaires s'appliquent, conformément la clause.
- b) L'Employé peut être contraint de travailler huit (8) jours consécutifs à taux régulier uniquement pour permettre la rotation d'horaire. L'Employeur doit lui accorder ses congés hebdomadaires. Au-delà du huitième (8^e) jour, il est réputé être en congé et les dispositions sur les heures supplémentaires s'appliquent, conformément la clause.
- c) La séquence des jours consécutifs peut commencer dans un cycle et se terminer dans le cycle suivant.
- d) Aménagement de l'horaire régulier

L'Employé peut s'entendre avec son supérieur immédiat pour obtenir un horaire souple qui lui permet de déplacer son heure d'entrée, sa période de repas et son heure de sortie, pourvu que l'Employé accomplisse sa journée de travail régulière et que les exigences de son poste le permettent.

- e) L'Employeur peut convenir d'un horaire particulier après entente écrite avec le Syndicat.

38.3 Horaire comprimé

- a) Horaire comprimé de quatre (4) jours

L'Employeur peut établir une semaine de travail comprimée de quatre (4) jours selon les besoins de la production ou après l'évaluation d'une demande soumise par un Employé.

- b) Horaire comprimé de trois (3) jours

L'Employeur peut établir une semaine de travail comprimée de trois (3) jours selon les besoins de la production ou après l'évaluation d'une demande soumise par un Employé s'il respecte les paramètres suivants :

- Lorsque mis en place, l'horaire comprimé doit contenir, pour chacune des journées travaillées, et ce, pour un cycle visé de deux semaines, le même nombre d'heures régulières.

- L'Employé dont l'horaire comprimé est de trois (3) jours par semaine doit bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de repos hebdomadaire avant d'entamer une nouvelle séquence de trois (3) jours.

Pour les Employés de l'administration et pour les Employés dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine, l'Employeur peut mettre en place un tel horaire avec l'accord de l'Employé concerné.

38.4 Horaire libre

- a) L'Employeur peut convenir avec un Employé d'une affectation à régime libre.
- b) 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 l'Employeur lorsque l'organisation souple des heures de travail le permet.
- c) Les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux régimes libres :
 - Période de repas, article 36
 - Repos quotidien et hebdomadaire, article 37
 - Horaire de travail, article 38
 - Rappel au travail, article 40
 - Prime de nuit, article 65, sauf si autorisé par l'Employeur
- d) à régime libre, l'Employeur et l'Employé examinent la nature de l'affectation, les objectifs, 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 doit être autorisé et est exclu de cette entente. L'entente est révisée annuellement.

38.5 Modification de l'horaire

Les horaires peuvent être modifiés au plus tard vingt-quatre (24) heures avant le début du quart de travail, seulement dans les cas suivants:

- Remplacement des absences en maladie
- Congés spéciaux
- Urgence ou force majeure
- Événements spéciaux non prévisibles
- Besoin de production imprévu au moment de l'affichage

- Libérations syndicales.

Dans ces cas, l'Employeur est tenu de laisser un message téléphonique à l'Employé concerné par ces changements.

Si l'horaire doit être modifié à l'intérieur du délai de vingt-quatre (24) heures pour les raisons ci-haut mentionnées, l'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour s'assurer que l'Employé soit avisé de ces changements. Dans ces cas, les heures prévues à l'horaire de l'Employé ainsi que les heures fournies sont rémunérées au taux applicable. Dans les deux cas, le nombre d'heures régulières prévues à l'horaire ne peut être diminué.

Pour les affectations qui nécessitent un hébergement à l'extérieur, l'avis de modification est de douze (12) heures.

38.6 Déplacement des jours de repos

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

38.7 Départ en congé et heure de retour au travail

Avant de partir en congé de cinq (5) jours ou plus, l'Employé est informé de l'heure où il doit revenir au travail. L'heure du retour au travail peut toutefois être retardée, mais non devancée.

Article 39 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

39.1 Rémunération

- a) L'Employé* est rémunéré à une fois et demie (1 ½) son salaire régulier ou bénéficie d'un congé compensatoire calculé de la même façon pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de :
- huit (8) heures par jour s'il travaille dans le cadre d'un horaire régulier
 - dix (10) heures par jour dans le cadre d'un horaire comprimé de quatre (4) jours
 - de treize heures et un tiers (13 1/3) par jour dans le cadre d'un horaire comprimé de trois (3) jours travaillés, dans une semaine.

* Sauf s'il remplace un Employé ayant un horaire comprimé.

- b) Toute heure rémunérée en temps supplémentaire n'est pas comptabilisée à des fins d'ancienneté.
- c) Tout quart (¼) d'heure entamé compte pour un quart (¼) d'heure.

39.2

Dans le cas où tous les Employés qualifiés pour effectuer les tâches en excédent du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire ont refusé, l'Employeur assigne ces tâches à l'Employé ayant le moins d'ancienneté qui est présent au travail au moment où le besoin identifié doit être comblé. Ce dernier ne peut refuser.

39.3

Pour avoir droit à la rémunération de ses heures supplémentaires ou au congé compensatoire, l'Employé doit faire autoriser au préalable tout travail en heures supplémentaires.

39.4

Il est permis d'annuler ou de réduire les heures supplémentaires prévues ou non pour n'importe quelle journée de travail en donnant un préavis à l'Employé au plus tard à la fin de la quatrième heure de sa journée régulière de travail. Si ce délai n'est pas respecté, les heures prévues seront rémunérées à taux simple.

39.5

L'Employeur s'abstient de fixer, de façon régulière, des heures de travail excessives.

39.6

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

Il est aussi possible pour l'Employeur de payer à l'avance les heures supplémentaires en se fondant sur une estimation du temps supplémentaire prévu. Si les heures effectivement travaillées sont supérieures au paiement versé, la différence est payée à l'Employé.

Lors d'événements spéciaux, tels des campagnes électorales et de grands événements sportifs, l'Employeur et l'Employé peuvent s'entendre pour restreindre les heures excédentaires convertibles en congés compensatoires au plus tard dix (10) jours ouvrables avant le début de l'affectation. Toute entente à cet effet doit être par écrit.

39.7 Voyages - tournées d'inspection ou d'entretien des émetteurs

Le technicien qui est en tournée d'inspection ou d'entretien des émetteurs peut, à son gré, travailler tous les jours jusqu'à la fin de sa tournée et se faire payer, à son retour, les jours de repos qu'il a accumulés en vertu de l'article 37. Toutefois, le cas échéant, il renonce à toute prime ou à la rémunération des heures supplémentaires qui lui seraient normalement acquises par suite du déplacement de ses jours de repos.

Article 40 - RAPPEL AU TRAVAIL

40.1 Déplacement sur les lieux du travail

Le rappel au travail désigne les heures portées à l'actif de l'Employé qui, après avoir terminé son quart de travail et quitté son lieu de travail, est rappelé au travail entre deux quarts. L'Employé rappelé au travail reçoit une rémunération égale au taux horaire de base majoré de moitié (1 ½) pour les heures de travail effectivement fournies avec créance minimale de trois (3) heures.

40.2

Les dispositions concernant le rappel au travail ne s'appliquent pas aux changements d'horaire ou lorsque l'Employeur oblige un Employé à assister à une réunion qui a lieu un jour de congé normal ou après le quart de travail de l'Employé. En pareils cas, ce sont les dispositions relatives aux heures supplémentaires qui s'appliquent.

40.3

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

40.4

Un Employé a le droit de refuser un rappel au travail. Toutefois, dans l'éventualité où tous les Employés disponibles qui exécutent normalement ces

tâches refusent de travailler, l'Employeur affecte l'Employé qualifié ayant le moins d'ancienneté, parmi ceux qui exécutent normalement ces tâches.

40.5 Appel téléphonique

L'Employé qui, après avoir terminé sa journée de travail et avant l'heure fixée pour le début de la suivante, reçoit un appel téléphonique afin de traiter d'une question relative aux opérations, et à qui on demande de travailler à distance, est rémunéré au taux du salaire horaire de base avec un minimum d'une (1) heure complète. Tout travail exécuté en sus est rémunéré, pour chaque quart d'heure travaillé à taux et demi (1 ½) de son salaire horaire de base.

Article 41 - MISE EN DISPONIBILITÉ

41.1

Le présent article ne s'applique qu'aux Employés de l'administration. De façon exceptionnelle et après entente entre le Syndicat et l'Employeur, il peut s'appliquer à tout autre Employé visé par la présente convention collective.

41.2

L'Employeur choisit, parmi les candidats volontaires, l'Employé devant être disponible à distance à l'extérieur de ses heures normales de travail pour répondre aux appels.

41.3

À défaut de volontaire, la désignation de la mise en disponibilité s'effectue à tour de rôle au sein d'une équipe de travail lorsque requise.

41.4

Lorsque l'Employé est désigné pour être en disponibilité, il doit conserver, en fonction, le moyen de communication fourni par l'Employeur pour s'assurer d'être rejoint en tout temps pendant la période de disponibilité.

L'Employé désigné pour être en disponibilité a l'obligation de répondre aux appels et de pouvoir se rendre à l'établissement dans un délai d'une (1) heure.

L'article 40 s'applique pour tout rappel au travail.

41.5

L'Employé en disponibilité reçoit l'indemnité de base fixée à deux dollars (2 \$) de l'heure, et ce, jusqu'à un maximum de deux mille (2 000) heures par année de disponibilité.

41.6

D'un commun accord avec son superviseur, l'Employé peut se prévaloir de l'article 42 portant sur les congés compensatoires.

41.7 Intervention à distance

L'Employé désigné en disponibilité à qui l'on demande d'intervenir à distance est rémunéré pour une (1) heure complète à son taux de base majoré de moitié (1 ½). Toute demande supplémentaire d'intervention à distance reçue pendant cette même période d'une (1) heure n'est pas rémunérée en sus.

Par la suite, pour chaque quart d'heure travaillé, il est rémunéré au taux et demi (1 ½) de son salaire horaire de base.

Article 42 - CONGÉS COMPENSATOIRES

42.1

Au lieu d'être rémunéré pour les heures de travail supplémentaires ou les heures de travail accomplies un jour férié ou un jour de repos, l'Employé peut, à condition de le signifier par écrit, notamment sur sa carte de temps, opter pour une créance de congés compensatoires calculés au même taux que le paiement des heures effectuées.

42.2

L'Employé peut demander de prendre des créances de congés compensatoires en demi-journées ou journées complètes en fonction de celles accumulées à la fin de chaque cycle. L'excédent en heures est rémunéré au taux approprié. Les créances de congés peuvent être accumulées en heures ou fractions d'heures plutôt qu'en journée ou demi-journée.

42.3

Les créances de congés accumulées sont limitées à un maximum de trente (30) jours non renouvelables par année financière. Les journées utilisées en cours

d'année ne peuvent être remplacées. L'Employé peut reporter d'une année financière à l'autre un maximum de dix (10) jours de congés déjà accumulés.

Dans le cas des Employés temporaires, le délai de fin d'année financière est reporté au 30 septembre de la même année.

Les congés en excédent de dix (10) jours à la fin de chaque année financière (ou au 30 septembre pour les Employés temporaires) sont rémunérés au plus tard la deuxième paie suivant la période de paie couvrant les services du 31 mars (ou du 30 septembre pour les Employés temporaires).

42.4

Les congés accumulés peuvent se prendre à un moment fixé d'un commun accord entre l'Employé et l'Employeur.

42.5

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.

42.6

Les congés annuels et les congés de Noël et du jour de l'An ont préséance sur les congés compensatoires utilisés selon les modalités de la clause 42.3.

42.7

L'Employé temporaire peut utiliser ses congés compensatoires avant ses congés annuels.

42.8

La remise des congés accumulés en vertu de la clause 42.3 n'est accordée que s'il n'y a pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

42.9

Advenant le décès de l'Employé, le montant correspondant au solde des congés compensatoires est versé à sa succession au taux où ils ont été originalement accumulés.

SECTION XI – CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Article 43 - CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES AMBASSADEURS

43.1

L'Employeur fournit des uniformes que l'Employé doit porter dans l'exercice de ses fonctions. L'Employeur continue de défrayer les coûts de nettoyage et cirage des chaussures.

L'Employeur défraie les coûts des chaussures jusqu'à un maximum de cent dollars (100 \$) aux deux (2) ans.

43.2

L'Employeur s'efforce de ne pas affecter plus de deux (2) visites par quart de travail aux ambassadeurs.

43.3

L'Employé bénéficie de quinze (15) minutes additionnelles par repas lorsqu'il doit changer de vêtements, de même que trente (30) minutes additionnelles au début du tour de service pour se préparer en vue de son affectation.

43.4

Les visites s'effectuent dans une des deux (2) langues officielles conformément aux horaires de visites préparés par le service.

43.5

L'Employeur verse une prime quotidienne de douze dollars (12 \$) pour toute affectation d'au moins quatre (4) heures à l'animation d'ateliers ou de laboratoires. Cette rémunération s'ajoute au salaire de base de l'Employé.

43.6

L'Employeur embauche des ambassadeurs dans un statut de permanent ou temporaire.

43.7

Considérant la nature du travail des ambassadeurs, les clauses 1, 5, 6, 7, 8, 9 (2^e alinéa), 10, 11, 12, 16 et 29 de l'article 47 ne s'appliquent pas aux Employés temporaires visés par le présent article.

43.8

Au plus tard sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire prévu à la clause 38.1, l'Employé temporaire qui occupe la fonction d'ambassadeur confirme les périodes où il n'est pas disponible, et ce, pour la prochaine notification.

Un calendrier des dates où les disponibilités doivent être émises est remis au Syndicat au début de chaque année financière.

À défaut de respecter les délais prévus, l'Employeur considère l'Employé temporaire qui occupe la fonction d'ambassadeur comme étant disponible à temps complet, sans aucune restriction ou limitation et peut affecter ce dernier en conséquence.

43.9

En respect des disponibilités émises, l'Employé qui occupe la fonction d'ambassadeur est affecté selon le rang de priorité d'appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses compétences et ses qualifications.

Pour chacun des cycles, les affectations sont confirmées au moment où l'horaire est affiché.

Suite à la notification de l'horaire, l'Employé qui occupe la fonction d'ambassadeur bénéficie d'un délai de quarante-huit (48) heures pour augmenter ou modifier les périodes où il est non disponible. Il doit tout de même respecter les affectations octroyées au moment de l'affichage de l'horaire.

43.10

À la suite de l'affichage de l'horaire, l'Employeur comble les affectations en respectant les disponibilités émises par l'Employé qui occupe la fonction d'ambassadeur.

Il est affecté par titre d'emploi, selon le rang de priorité d'appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses compétences et ses qualifications.

L'Employeur donne un certain délai à l'Employé afin qu'il puisse confirmer sa présence au besoin d'affectation à court terme selon les termes suivants :

- Pour un besoin devant être comblé dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur contacte l'Employé. S'il n'obtient aucune réponse et qu'il ne peut laisser un message sur une boîte vocale, il contacte l'Employé suivant selon les dispositions de la clause 43.11. Lorsqu'un message est laissé, l'Employé a un maximum de cinq (5) minutes pour confirmer sa présence;
- Pour un besoin devant être comblé dans un délai de vingt-quatre (24) à quarante-huit (48) heures, la même procédure s'applique. Toutefois, l'Employé doit confirmer sa présence dans un délai maximum de vingt (20) minutes;
- Pour un besoin devant être comblé dans un délai de plus de quarante-huit (48) heures, la même procédure s'applique. Toutefois, l'Employé a jusqu'au lendemain à 9 h pour confirmer sa présence.

L'Employé qui ne répond pas à l'appel de l'Employeur ou qui ne confirme pas sa présence dans les délais prévus est considéré avoir refusé l'affectation, et ce, malgré la disponibilité donnée.

L'Employé qui n'a toujours pas été affecté à 10 h est libéré de la disponibilité qu'il a signifiée à l'Employeur.

Il peut malgré tout être contacté par l'Employeur afin de combler un besoin ponctuel mais n'est pas tenu d'être disponible. Dans cette situation, l'Employé n'est pas considéré avoir refusé de respecter sa disponibilité. Aucune pénalité ou sanction ne peut lui être imposée en pareille situation.

43.11

Une modification à l'horaire réel est signifiée au moins douze (12) heures avant la nouvelle heure fixée, mais au plus tard à 14 h la veille de la journée visée. Une annulation est signifiée au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du quart de travail ainsi annulé. Advenant que ces avis ne soient pas signifiés, les heures figurant à l'horaire original ainsi que les heures additionnelles effectivement travaillées sont portées à l'actif de l'Employé.

Article 44 - REPRÉSENTANTS COMMERCIAUX

44.1 Utilisation de véhicule personnel

- a) Le représentant commercial qui est autorisé à se servir de sa voiture dans l'exercice de ses fonctions doit avoir une voiture qui répond aux normes minimales suivantes :
- être de n'importe quelle catégorie;
 - avoir été achetée ou louée avec pleine garantie de voiture neuve;
 - ne pas rester en service plus de quatre-vingt-quatre (84) mois.
- b) L'Employé doit lui-même souscrire une assurance affaires pour au moins un million de dollars (1 000 000 \$).
- c) L'autorisation donnée au paragraphe a) reste valide, pourvu que l'Employé soit toujours représentant commercial, pendant une durée d'au moins sept (7) ans à compter de la date de l'achat d'une voiture répondant aux normes énoncées ci- dessus.

44.2 Allocation

L'Employeur verse au représentant commercial qui remplit les conditions ci-dessus et qui utilise sa voiture dans l'exercice de ses fonctions :

- a) Une allocation mensuelle de quatre cent soixante-quinze dollars (475 \$) destinée à couvrir tous les frais d'utilisation du véhicule personnel pour le compte de l'Employeur.
- b) L'allocation mensuelle est payée à la fin du mois courant et ne doit pas être réduite.
- c) Le représentant commercial dont la voiture ne remplit pas les normes minimales reçoit, lorsqu'il utilise sa voiture dans l'exercice de ses fonctions, l'indemnité conformément aux politiques de l'Employeur sur les déplacements, en plus du remboursement des frais de péage, de traversier et de stationnement.

44.3 Absence du travail

Lorsqu'un représentant commercial bénéficiant d'une allocation prévue à la clause 44.2 s'absente du travail pour une période de plus d'un mois, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) L'Employeur paie l'allocation de véhicule mensuelle mentionnée ci-dessus pour le premier mois civil complet ou partiel d'absence.
- b) L'Employeur paie une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) par mois pour les mois civils consécutifs, jusqu'à concurrence d'une année à compter du début de l'absence. Cette allocation mensuelle est versée à la fin du mois auquel elle s'applique.
- c) Lorsqu'un représentant commercial doit s'absenter du travail pour une année complète, il peut choisir de se faire verser l'allocation mensuelle en une somme globale au début de la période d'absence. Si le représentant commercial retourne au travail avant la date de retour prévue, les allocations mensuelles déjà versées seront déduites des paiements admissibles décrits précédemment.
- d) Lorsque le représentant commercial cesse d'être employé pendant son absence autorisée, toute allocation versée sous la forme d'une somme globale pour la période suivant la fin de l'emploi doit être remboursée à l'Employeur.
- e) Si le représentant commercial reprend le travail avant le quinzième (15^e) jour du mois civil, l'Employeur lui verse le total de l'allocation de véhicule mensuelle prévue à la clause 44.2 b) pour le mois où il reprend le travail.
- f) Si le représentant commercial reprend le travail après le quinzième (15^e) jour du mois civil, l'Employeur lui verse une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) pour le mois où il reprend le travail.

44.4

L'Employeur rembourse les frais de taxi et de stationnement lors de visites aux clients, qui ont été assumés par le représentant, dans l'exercice de ses fonctions.

Ce remboursement est d'un maximum de vingt dollars (20 \$) pour les Employés qui reçoivent déjà l'allocation mensuelle de la clause 44.2.

**Article 45 - CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES CORRESPONDANTS À
L'ÉTRANGER, LES CORRESPONDANTS PARLEMENTAIRES ET LES
CAMÉRAMANS À L'ÉTRANGER**

CORRESPONDANTS À L' ÉTRANGER

45.1 Généralités

- 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, l'Employeur discute des changements envisagés avec le Syndicat. Les affectations disponibles à l'étranger sont affichées pendant sept (7) jours civils.
- b) Lorsque l'Employeur a l'intention de muter un correspondant à l'étranger, il informe 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) L'Employeur, lorsqu'il 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) L'Employeur envoie à chaque correspondant à l'étranger les avis des postes de cadre à combler au-dessus du groupe 7 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, l'Employeur discute de la question avec ce dernier, à moins qu'il ne soit pas disponible. L'Employeur 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 travaille 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.

L'Employeur 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.

45.2

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. L'Employeur informe le Syndicat de ces engagements temporaires.

45.3

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

45.4 Affectations

- 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, l'Employeur précise par écrit la durée de son affectation.
- b) L'Employeur et le correspondant à l'étranger peuvent, d'un commun accord, modifier ou renouveler toute affectation à son expiration.
- c) L'Employeur 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, l'Employeur a le droit d'annuler l'affectation du correspondant à l'étranger pour les motifs suivants :
 - rendement insatisfaisant;
 - changements dans les priorités des nouvelles
 - fermeture d'un bureau à l'étranger.

45.5

- a) L'Employé affecté comme correspondant à l'étranger depuis moins de trois (3) ans retrouve, lors de son rapatriement, son salaire de base 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) L'Employé affecté comme correspondant à l'étranger pour une période variant entre trois (3) et six (6) ans voit, à son retour, son salaire de base de correspondant gelé au niveau qu'il avait atteint à la fin de son affectation. Il conserve ce salaire jusqu'à ce que le salaire du poste qu'il occupe à son retour le rattrape.
- c) L'Employé affecté comme correspondant à l'étranger pour une période, continue ou non, de plus de six (6) ans conserve son salaire de base de correspondant ajusté d'après le pourcentage d'augmentation annuelle.
- d) Le poste offert au moment du rapatriement n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective relatives à l'affichage.
- e) Lorsqu'une affectation prend fin et que le correspondant à l'étranger est rapatrié au Canada, l'Employeur applique au besoin les dispositions de l'article 32 pour régler le cas des Employés excédentaires.
- f) L'Employeur fait 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.

45.6 Salaires et indemnités

- a) L'échelle salariale figurant à l'article 63, groupe 38, s'applique.
- b) Un contrat minimum de trente pour cent (30 %) est accordé à chaque correspondant à l'étranger au bout d'un an, le contrat minimum est de trente-cinq pour cent (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 pour refléter la charge de travail et autres conditions la négociation a lieu annuellement ou deux fois l'an et se tient sur une base individuelle entre le correspondant à l'étranger et l'Employeur. Il est convenu que ces suppléments prennent effet le 1^{er} avril de chaque année, ou à la date d'affectation du correspondant à l'étranger.
- c) 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 est versé à son compte bancaire au Canada et dans les proportions correspondant à ses instructions.

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

45.7 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.

45.8 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 cinquante dollars (50 \$) par jour.

45.9 Droit de refus

L'Employeur accepte 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.

45.10

L'Employeur tient 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 a accès à son dossier de voyage si la demande est faite par écrit dans le but de justifier le remboursement.

45.11

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.

45.12

L'Employeur 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.

45.13

Le coût de rapatriement (si nécessaire) du correspondant à l'étranger et de sa famille est pris en charge par l'Employeur, sous réserve des conditions établies dans les Politiques des ressources humaines de la SRC.

45.14

Les dépenses courantes sont maintenues à leur niveau actuel, mais il est entendu que l'Employeur 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 est étudiée au mérite.

45.15 Avantages sociaux

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

- a) L'assurance-vie collective du correspondant à l'étranger est conforme au niveau de la garantie choisie lors de la demande présentée pour le nouveau régime d'assurance entré en vigueur le 1er avril 1977 ainsi qu'à l'assurance-vie collective autorisée qui a trait au salaire plus le contrat, et elle est 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'applique qu'en fonction du salaire de base.
- b) L'Employeur souscrit 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 cinq cent soixante-quinze mille dollars (575 000 \$), ce qui représente au total six cent mille dollars (600 000 \$) 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 reçoit cinquante pour cent (50 %) du capital assuré.

45.16

L'Employeur assume les frais médicaux et hospitaliers raisonnables engagés par le correspondant à l'étranger et sa famille lorsque ces frais dépassent ce qui est prévu par les régimes d'assurance à l'étranger. L'Employeur paie la totalité (100 %) des primes d'assurance-maladie et d'assurance-hospitalisation des Employés en affectation à l'étranger. L'Employeur peut consentir une avance lorsqu'un compte médical dépasse deux cents dollars (200 \$).

45.17 Congés

- a) 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, 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 (1) 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.
- b) 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.
- c) 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 45.17b) ci-dessus, congés spéciaux, congés de maladie – ainsi que toute autre absence.

45.18 Procédure de règlement des griefs

- a) La procédure de règlement et d'arbitrage des griefs prévue par la présente convention collective s'applique à l'Employé affecté à titre de correspondant à l'étranger, avec la modification suivante :

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

- b) Les Parties recourent à tous les moyens à leur disposition, y compris la visioconférence, pour éviter une présence physique à Montréal du correspondant visé ou suspendent les délais prévus afin de faire coïncider les procédures avec le passage du correspondant à Montréal. L'Employeur assume les frais de déplacement du correspondant à l'étranger quand sa présence est requise à l'arbitrage.

45.19

Les articles suivants ne s'appliquent pas aux correspondants à l'étranger.
Cette liste peut être modifiée :

Article 23 – Affichage

Article 24 – Recrutement

Article 25 – Affectation temporaire

Article 26 – Mutation

Article 32 – Abolition de poste et licenciement (seulement au rapatriement)

Article 33 – Changements technologiques (seulement au rapatriement)

Article 35 – Durée du travail

Article 36 – Période de repas

Article 37 - Repos quotidien et hebdomadaire

Article 38 – Horaire de travail

Article 39 – Heures supplémentaires

Article 40 – Rappel au travail

Article 41 – Mise en disponibilité

Article 42 – Congés compensatoires

Article 50 – Jours fériés

Article 51 – Congés annuels

Article 53 – Congé pour fonction judiciaire

Article 57 – Congé de maladie et assurances (sauf en ce qui concerne les congés de maladie)

Article 59 – Assurance dentaire

Article 65 – Prime de nuit

Article 66 – Prime de quart

Article 70 – Allocation pour vêtements de travail

Article 71 – Temps de déplacement

Article 72 – Indemnité de déplacement

Article 73 – Allocation automobile

Article 74 – Indemnité d'hébergement

CORRESPONDANTS PARLEMENTAIRES

45.20

La nomination ou la mutation comme correspondant parlementaire au bureau de l'Employeur à la colline Parlementaire à Québec est généralement pour une durée de trois (3) ans et la durée peut être prolongée de gré à gré.

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

CAMÉRAMANS AFFECTÉS À L'ÉTRANGER

45.21

L'Employeur comble ses besoins dans ses bureaux à l'étranger avec des employés locaux.

45.22

Lorsque l'Employeur a besoin d'un caméraman pour satisfaire ses obligations dans un bureau à l'étranger, il peut lancer un appel d'intérêt auprès des Employés visés par la convention collective.

45.23

Les conditions suivantes s'appliquent à l'Employé concerné par cette affectation :

- L'Employé n'est pas assujéti aux conditions de travail de la convention collective pour la durée de son affectation et il continue de cumuler de l'ancienneté.

L'Employeur et l'Employé négocient un contrat qui doit minimalement comprendre les dispositions suivantes lorsqu'elles sont différentes des politiques de l'Employeur :

- conditions et fréquence de rapatriement;
- congé trimestriel;

- assurance-vie et médicale;
- rémunération additionnelle;
- modalités d'heures supplémentaires.

Et si applicables :

- frais pour éducation des enfants;
- allocation logement;
- indemnité de danger.

L'Employé affecté comme caméraman à l'étranger retrouve, lors de son rapatriement, son salaire de base qui n'est pas inférieur à celui qu'il aurait touché s'il était demeuré dans son ancien poste au sein de l'Unité de négociation.

L'Employé affecté comme caméraman à l'étranger est assujetti à la clause 45.18 en matière de procédure de griefs.

Article 46 - CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL ET DES EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

46.1

L'Employé permanent à temps partiel est celui qui occupe un poste dont le régime d'emploi de base est d'un minimum de cinquante pour cent (50 %) du temps complet lié à son titre d'emploi et dont les journées travaillées sont déterminées au moment de l'affichage du poste.

L'Employeur informe l'Employé permanent à temps partiel de toute modification à ces journées de travail un (1) mois à l'avance.

46.2

Lorsque les besoins opérationnels le requièrent, les Parties peuvent s'entendre sur la création de postes permanents à temps partiel dont le régime d'emploi est inférieur à cinquante pour cent (50 %).

Les Parties peuvent également s'entendre sur la création de postes à temps partiel dont les journées travaillées ne sont pas déterminées au moment de l'affichage du poste.

46.3

L'Employé permanent à temps partiel qui ne veut pas être disponible pour combler sa semaine doit déclarer sa non-disponibilité au minimum sept (7) jours avant l'affichage des horaires.

Par ailleurs, l'Employé permanent à temps partiel ne peut modifier sa disponibilité dès qu'il a été informé que ses services sont requis en fonction de besoins prévisibles.

L'Employé permanent à temps partiel a préséance sur les Employés temporaires à condition qu'il n'occasionne pas d'heure supplémentaire, que l'Employé possède les compétences et qualifications requises et que les besoins opérationnels le permettent. À compétences et qualifications égales entre les Employés permanents à temps partiel, l'ancienneté prévaut.

Par ailleurs, l'Employé permanent à temps partiel ne peut revendiquer la priorité sur les besoins qui auront été comblés et octroyés aux Employés temporaires en vertu de la clause 47.7.

46.4

Sauf lorsqu'expressément prévu, l'Employé permanent à temps partiel ne peut changer la disponibilité donnée, mais peut l'augmenter.

46.5

L'Employé permanent à temps partiel a droit aux avantages prévus à la présente convention ainsi qu'au régime d'avantages sociaux sous réserve des conditions d'admissibilité et lois applicables. Les montants fixés pour les assurances vie et invalidité seront calculés au prorata des heures qu'il aura effectuées en excluant les heures supplémentaires.

46.6

L'Employé qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié, a droit à un congé payé pour un jour férié où il ne travaille pas. L'Employé qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit à un jour férié payé, mais il a droit au vingtième (1/20) du salaire qu'il a gagné au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

L'Employé n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié s'il est absent sans autorisation ce jour-là ou si, pour une autre raison, il n'a pas droit à son salaire lors de la semaine de travail où tombe son jour férié.

46.7

L'Employé permanent à temps partiel accumule ses congés annuels au prorata du temps travaillé.

46.8

L'Employé permanent à temps partiel qui possède deux (2) ans d'ancienneté dans un poste permanent à temps partiel a priorité pour combler un poste permanent à temps complet devenu vacant, dans le même titre d'emploi, pour une même affectation, dans le même établissement, s'il possède les compétences et qualifications. L'Employé permanent à temps partiel est alors soumis à une période d'essai de soixante (60) jours travaillés.

L'Employé permanent à temps partiel ne peut se prévaloir de cette priorité qu'une fois par période de douze (12) mois.

L'Employé permanent à temps partiel peut refuser de se prévaloir de cette priorité sans encourir de pénalité.

À tout moment, pendant la période d'essai, l'Employeur ou l'Employé permanent à temps partiel peut décider d'un retour dans le poste précédemment occupé par l'Employé, avec son statut et les conditions de travail s'y rattachant. Le cas échéant, l'Employeur procède par affichage pour combler le poste, selon les dispositions de l'article 23.

46.9

L'Employé permanent à temps partiel progresse dans l'échelle salariale sur la base des jours travaillés. Il progresse d'au moins un échelon tous les deux (2) ans.

46.10

L'Employé permanent à temps partiel dont le poste a été déclaré excédentaire, bénéficie des dispositions prévues à l'article 32. Il ne peut cependant exercer son droit de supplantation prévu à la clause 32.8 qu'après d'autres Employés permanents à temps partiel.

46.11

Lorsqu'un Employé permanent à temps partiel doit recevoir une indemnité de licenciement dans le cadre de l'application de l'article 32, la période de service continu donnant droit à l'indemnité doit être établie selon toutes les périodes de travail à temps partiel converties en équivalent à temps complet. Le cas échéant, la période de service continu à temps partiel doit être combinée à la période de travail à temps complet.

46.12

Les dispositions du présent article ne doivent pas être utilisées pour scinder un besoin permanent à temps complet.

L'Employeur ne peut pas transformer le poste à temps complet d'un Employé en poste à temps partiel.

46.13

Toute transformation d'un poste vacant à temps complet en poste permanent à temps partiel doit être discutée au CRT.

46.14

- a) L'Employeur reconnaît que des Employés permanents à temps complet puissent aspirer, en raison de certaines circonstances, à travailler à temps partiel. Si les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur offre à ces Employés un travail à temps partiel pour une période pouvant aller jusqu'à douze (12) mois.
- b) Exception faite du régime de retraite de l'Employé à temps complet, tous les avantages applicables à l'Employé permanent à temps complet qui travaille à temps partiel sont calculés au prorata des heures qu'il a effectuées en excluant le temps supplémentaire. Cet Employé continue de cumuler de l'ancienneté en fonction des heures travaillées.
- c) Avant l'expiration de la période de douze (12) mois, l'Employé permanent à temps complet qui s'est prévalu des dispositions prévues au point a) décide s'il veut continuer de travailler à temps partiel. Si l'Employeur souhaite combler un besoin de travail à temps partiel et que les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur peut lui accorder le statut d'Employé permanent à temps partiel.

- d) L'Employé permanent à temps partiel continue de participer au régime de retraite, s'il respecte les critères d'admissibilité.

Article 47 - CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES (OCCASIONNELS)

47.1

L'Employeur peut embaucher un Employé temporaire pour remplacer un Employé absent, lors d'événements particuliers, en cas d'urgence ou pour répondre à des besoins ponctuels.

Dans l'éventualité où l'Employeur décide de ne pas remplacer un Employé permanent absent, en totalité ou partiellement, pour plus de six (6) mois, les Parties discutent de la situation dans le cadre des rencontres du CRT.

Les dispositions du présent article ne doivent pas servir de prétexte pour ne pas combler un poste permanent vacant.

47.2

L'Employé temporaire peut travailler des journées complètes ou partielles ou des semaines complètes ou partielles.

Il est rémunéré selon le nombre d'heures de travail effectuées avec une créance minimale de quatre (4) heures par tour de service.

Il est possible d'affecter un Employé temporaire pour un minimum de quatre (4) heures seulement dans les situations suivantes :

- pour remplacer des Employés absents pour un rendez-vous médical ou une absence autorisée de quatre (4) heures ou moins
- pour le remplacement d'un Employé qui s'absente en cours de journée pour cause de maladie, d'accident ou autre
- pour une formation de quatre (4) heures ou moins
- pour les ambassadeurs
- selon les dispositions de la Lettre d'entente sous-titreur/locuteur de Québec.

À l'exception des ambassadeurs et des sous-titreurs/locuteurs de Québec, les dispositions portant sur les conséquences du non-respect de disponibilités ne

s'appliquent pas en cas de refus d'une affectation d'une créance minimale de quatre (4) heures et moins.

47.3

L'Employé temporaire est régi par une période de probation telle que définie à l'article 27 de la convention collective. Par contre, la clause 27.4 ne lui est pas applicable.

Chaque nouveau titre d'emploi occupé par l'Employé est assorti d'une période d'essai de cent trente (130) jours travaillés qui peut être prolongée d'une période de quatre-vingt (80) jours travaillés sur avis écrit à l'Employé et avec l'autorisation du Syndicat. Seuls les jours travaillés au cours d'une période de dix-huit (18) mois sont considérés pour fin de période d'essai.

47.4

L'Employeur met en place une liste d'appel, par service, par ville, par titre d'emploi et par compétence.

Ces listes d'appel sont mises à jour périodiquement et remises au Syndicat avant le début de chaque nouvelle période de disponibilité, tel qu'énoncé à la clause 47.6.

L'Employeur peut offrir à un Employé temporaire de combler une affectation ponctuelle dans une station à l'extérieur de sa ville d'origine.

L'Employé temporaire continue alors d'accumuler dans sa ville d'origine des jours travaillés jusqu'à un maximum de trente (30) jours par affectation.

L'Employé est soumis à une période d'évaluation de compétences nouvellement acquises pouvant aller jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. L'Employeur peut confirmer en tout temps que l'Employé a réussi son évaluation de compétence. Si l'Employeur n'est pas satisfait de l'évaluation, l'Employé n'obtient pas la compétence.

Si un Employé n'a pas travaillé durant deux (2) ans dans l'une des compétences pour lesquelles il a un droit d'appel, l'Employeur peut exiger que l'Employé démontre cette compétence avant de lui permettre de remplacer à nouveau dans ce titre d'emploi.

PLANIFICATION ET DISPONIBILITÉ

47.5

Dans un souci de continuité et de stabilité, l'Employeur priorise, en conformité des dispositions du présent article, l'affectation d'Employés temporaires disponibles pour combler l'intégralité de ses besoins.

A) Long terme

47.6

Afin de prévoir les besoins visés par la clause 47.1 et de permettre une planification adéquate des affectations, les Parties prennent en considération les périodes suivantes :

- a) La période estivale est prévue du 15 juin au 30 septembre.
- b) La période automnale est prévue du 1^{er} octobre au 15 janvier.
- c) La période hivernale est prévue du 16 janvier au 31 mars.
- d) La période printanière est prévue du 1^{er} avril au 14 juin.

Pour permettre la planification des affectations, l'Employé temporaire est considéré disponible à temps complet, sans aucune restriction ou limitation.

47.7

Avant le début de chaque période, l'Employeur offre les affectations prévisibles par titre d'emploi, selon le rang de priorité d'appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses compétences et ses qualifications.

L'Employeur s'efforce d'octroyer l'affectation de plus longue durée à l'Employé disponible ayant le rang de priorité d'appel sur le compteur le plus élevé.

47.8

L'Employé peut accepter ou refuser l'offre de l'Employeur. Suite à l'offre, l'Employé a jusqu'au lendemain à 9 h pour confirmer son choix. À défaut de respecter ce délai, il est considéré avoir refusé l'offre.

En cas de refus, l'Employeur offre l'affectation disponible selon les critères prévus au premier alinéa de la clause 47.7.

B) Moyen terme

47.9

Au plus tard sept (7) jours avant l’affichage de l’horaire prévu à la clause 38.1, l’Employé temporaire confirme les périodes où il n’est pas disponible, et ce, pour la prochaine notification. En tout temps, l’Employé temporaire doit offrir une disponibilité d’une (1) fin de semaine sur deux (2).

Un calendrier des dates où les disponibilités doivent être émises est remis au Syndicat au début de chaque année financière.

À défaut de respecter les délais prévus, l’Employeur considère l’Employé temporaire comme étant disponible à temps complet, sans aucune restriction ou limitation et peut affecter ce dernier en conséquence.

47.10

En respect des disponibilités émises, l’Employé temporaire est affecté par titre d’emploi, selon le rang de priorité d’appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses compétences et ses qualifications.

L’Employeur s’efforce d’octroyer l’affectation de plus longue durée à l’Employé disponible ayant le rang de priorité d’appel sur le compteur le plus élevé.

Pour chacun des cycles, les affectations sont confirmées au moment où l’horaire est affiché.

Suite à la notification de l’horaire, l’Employé bénéficie d’un délai de quarante-huit (48) heures pour augmenter ou modifier les périodes où il est non disponible. L’Employé doit tout de même se conformer aux modalités suivantes :

- respecter les affectations octroyées au moment de l’affichage de l’horaire
- même s’il n’est pas affecté au moment de l’affichage de l’horaire, maintenir la disponibilité émise d’une (1) fin de semaine sur deux (2) telle que prévue à la clause 47.9.

C) Court terme

47.11

À la suite de l’affichage de l’horaire, l’Employeur comble les affectations en respectant les disponibilités émises par l’Employé temporaire.

L’Employé temporaire est affecté par titre d’emploi, selon le rang de priorité d’appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses compétences et ses qualifications.

L’Employeur donne un certain délai à l’Employé temporaire afin qu’il puisse confirmer sa présence au besoin d’affectation à court terme selon les termes suivants :

- pour un besoin devant être comblé dans un délai de moins de vingt- quatre (24) heures, l’Employeur contacte l’Employé. S’il n’obtient aucune réponse et qu’il ne peut laisser un message sur une boîte vocale, il contacte l’Employé suivant selon les dispositions de la clause 47.11. Lorsqu’un message est laissé, l’Employé a un maximum de cinq (5) minutes pour confirmer sa présence;
- pour un besoin devant être comblé dans un délai de vingt-quatre (24) à quarante-huit (48) heures, la même procédure s’applique. Toutefois, l’Employé doit confirmer sa présence dans un délai maximum de vingt (20) minutes;
- pour un besoin devant être comblé dans un délai de plus de quarante-huit (48) heures, la même procédure s’applique. Toutefois, l’Employé a jusqu’au lendemain à 9 h pour confirmer sa présence.

L’Employé qui ne répond pas à l’appel de l’Employeur ou qui ne confirme pas sa présence dans les délais prévus est considéré avoir refusé l’affectation, et ce, malgré la disponibilité donnée.

47.12

L’Employé temporaire qui n’a pas exprimé de non-disponibilité et qui n’est pas affecté est réputé disponible. S’il n’est plus disponible, il doit le signifier au plus tard à 23 h 59 le jour précédent la disponibilité émise. Il ne peut toutefois se soustraire de la disponibilité d’une (1) fin de semaine sur deux (2) prévue à la clause 47.9.

L'Employé temporaire qui n'est plus disponible peut malgré tout être contacté par l'Employeur afin de combler un besoin ponctuel mais n'est pas tenu d'accepter l'offre d'affectation. En cas de refus, l'Employé temporaire n'est pas considéré avoir refusé de respecter sa disponibilité. Aucune pénalité ou sanction ne peut lui être imposée en pareille situation.

D) Périodes de pointe

47.13

Nonobstant ce qui précède, un Employé temporaire doit, au plus tard le 1^{er} novembre, exprimer sa préférence de disponibilité pour la période entre le 23 décembre et le 2 janvier. Il est tenu d'offrir une disponibilité pour au moins l'une des deux périodes fériées suivantes :

- Noël : du 23 au 27 décembre inclusivement
- Jour de l'An : du 28 décembre au 2 janvier inclusivement.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder la préférence à l'Employé temporaire à cause des besoins du service, il attribue les affectations en fonction de l'ordre déterminé par le compteur.

47.14

Nonobstant ce qui précède, l'Employé temporaire doit être disponible pendant les semaines de relâche scolaire ainsi que du jeudi Saint au lundi de Pâques inclusivement.

RESPECT DES HORAIRES

47.15

Sauf lorsqu'expressément prévu, l'Employé temporaire ne peut changer la disponibilité donnée mais peut en tout temps l'augmenter.

47.16

Sauf avec l'accord de l'Employé, les affectations ne peuvent être révisées qu'en cas d'événements non prévus dont l'Employeur n'est pas au courant au moment de la précédente notification de l'horaire.

47.17

L'Employé temporaire qui désire obtenir des congés doit en faire la demande à l'Employeur minimalement quatorze (14) jours avant la notification de l'horaire pour lequel il demande ledit congé.

Les congés annuels sont accordés selon les exigences du service et le rang au compteur.

Pour la période estivale prévue à la clause 47.6, l'Employé temporaire doit soumettre ses demandes de congés annuels au plus tard le 30 avril.

À défaut de respecter les disponibilités émises ou requises, l'Employé temporaire est considéré le moins ancien sur la liste d'appel lors de la notification de l'horaire du prochain cycle à planifier.

Après deux (2) non-respects au cours d'une année civile, l'article 18 s'applique.

DROITS ET AVANTAGES

47.18

L'Employé temporaire qui, durant treize (13) semaines consécutives, répond à l'un des critères d'admissibilité suivants, adhère automatiquement au programme d'assurances collectives sous réserve des conditions d'admissibilité au programme et lois applicables :

- a) rémunération par deux (2) périodes de paie d'au moins cinquante pour cent (50 %) du salaire de base d'un poste;
- b) au moins deux jours et demi (2 1/2) de travail par semaine.

Au surplus, il adhère également au régime de plan dentaire portant le numéro 51891 dont les conditions sont prévues à l'article 59, sous réserve des conditions d'admissibilité au programme et lois applicables. Ce régime entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (entre-temps, les trois (3) régimes actuels resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018).

47.19

À l'exception de l'assurance invalidité de longue durée, l'Employé qui adhère au programme d'assurances collectives a droit à l'assurance maladie

complémentaire et au régime d'assurance vie de base qui est défrayé par l'Employeur au prorata des heures travaillées. Il revient à l'Employé de défrayer cinquante pour cent (50 %) de la différence par rapport au coût total. Le salaire pris en considération pour le calcul de la contribution est établi en fonction de la moyenne des gains totaux des Employés temporaires ayant travaillé au cours de l'année.

L'Employé qui ne rencontre plus les critères d'admissibilité pendant treize (13) semaines consécutives cesse d'adhérer au programme. L'Employé peut se requalifier dès qu'il rencontre les critères susmentionnés pour une période de treize (13) semaines consécutives suivant la cessation de son adhésion.

47.20

L'Employé temporaire qui rencontre les critères d'admissibilité énoncés à la clause 47.18 peut choisir d'adhérer au régime de retraite, dans la mesure où il satisfait aux conditions d'admissibilité de celui-ci. Le maintien de son adhésion est également conditionnel aux termes du régime.

47.21

L'Employé qui passe d'un statut permanent ou contractuel à un statut de temporaire et qui est admis aux avantages sociaux, les conserve tant et aussi longtemps qu'il satisfait aux conditions d'admissibilité énoncées à la clause 47.18. L'Employé n'a pas à se requalifier en raison du changement de statut d'emploi.

47.22

L'Employé temporaire qui ne rencontre pas les critères d'admissibilité prévus à la clause 47.18 reçoit cinq pour cent (5 %) de son salaire tenant lieu d'avantages sociaux et accumule des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) pour chaque vingt (20) jours travaillés. Ces créances s'accumulent jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

47.23

L'Employé temporaire a droit à des repos hebdomadaires, en conformité avec la clause 37.2 à partir du moment où il a l'équivalent de neuf (9) jours de travail affichés à la notification de l'horaire.

47.24

L'Employé temporaire cumule des créances de congés annuels payées au prorata du temps travaillé. Les congés annuels sont payés au taux horaire de la fonction dans laquelle il est affecté de façon continue ou au taux horaire de la fonction la plus fréquemment occupée dans l'année précédente.

47.25

L'Employé temporaire à l'emploi de la Société depuis plus de trois (3) ans qui désire obtenir un congé sans solde doit faire une demande écrite à l'Employeur. Celui-ci accorde le congé sans solde sous réserve des besoins opérationnels. Ce congé n'est autorisé que pour la réalisation d'un projet permettant le développement professionnel de l'Employé temporaire en lien avec la ou les fonctions occupées à la Société.

La durée du congé sans solde ne peut excéder une période de six (6) mois. L'Employeur peut pour des raisons exceptionnelles autoriser une prolongation du congé sans solde.

Les clauses 55.4 et 55.5 s'appliquent le cas échéant.

47.26

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

47.27

Nonobstant ce qui précède, un Employé temporaire progressera à l'intérieur de n'importe quelle plage salariale à laquelle il est assigné au terme de deux (2) années civiles de service, à tout le moins.

47.28

L'Employé temporaire ne cumule aucune journée d'ancienneté au compteur du fait qu'il a effectué du temps supplémentaire ou qu'il a travaillé un jour de repos.

Le nombre total d'heures de travail dans un cycle est divisé par le nombre d'heures régulières d'une journée de travail pour donner le nombre de jours d'ancienneté.

L'article 63 définit le nombre d'heures correspondant à une journée de travail, selon les différents titres d'emploi.

47.29

Dès qu'un Employé temporaire est affecté trente-six (36) mois à temps complet de façon continue sur un même besoin ponctuel, l'Employeur doit créer un poste permanent et doit l'offrir en priorité à cet Employé.

47.30

L'Employeur évite d'avoir recours à l'engagement de plusieurs Employés temporaires dans une même fonction afin d'éviter de confier cette fonction à un seul Employé.

47.31

L'Employé temporaire qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié a droit à un congé férié payé pour un jour férié où il ne travaille pas. L'Employé qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit au congé payé mais il a droit au vingtième (1/20) du salaire qu'il a gagné au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

47.32

Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux Employés temporaires :

- Article 32 - Abolition de poste et licenciement
- Article 33 - Changements technologiques
- Article 54 - Congé à traitement différé
- Article 55 - Congé sans solde.

47.33

Les Parties se rencontrent après la signature de la présente convention pour prévoir un processus d'intégration des listes d'appel.

47.34

Pendant une période d'un (1) an suivant la signature de la présente convention collective, les Parties se rencontrent tous les trois (3) mois afin de faire un bilan et émettre des recommandations pouvant permettre l'optimisation des présentes dispositions.

Article 48 - CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS

48.1

Les Employés couverts par le présent article sont engagés dans les fonctions suivantes ou dans des fonctions qui incluent les activités suivantes :

- Annonceur
- Animateur
- Chroniqueur
- Chroniqueur-recherchiste
- Commentateur à la circulation
- Commentateur-intervieweur
- Édimestre
- Météorologue
- Recherchiste
- Rédacteur sportif
- Rédacteur aux archives numérisées.

Les Parties s'entendent pour que le total de la masse salariale de ces Employés contractuels ne représente pas plus de vingt pour cent (20 %) de la masse salariale des Employés permanents couverts par l'Unité d'accréditation.

Masse salariale : Pour les fins du présent article, la masse salariale réfère au salaire de base annuel effectivement gagné par année civile.

Il est entendu que lors de la création de toute nouvelle monographie d'emploi, les fonctions ainsi que le pourcentage visés par le présent article sont sujets à révision, avec l'accord des Parties.

Les Employés permanents peuvent occuper les fonctions contractuelles ci-dessus et ne sont pas couverts par le présent article.

48.2

Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de limiter la possibilité pour l'Employeur de faire appel et d'embaucher à contrat les personnes visées à la clause 34.2.

48.3

- a) En plus des Employés visés à la clause 48.1, l'Employeur peut aussi embaucher des personnes sur une base contractuelle dans tous types d'emploi, pour réaliser des projets de nature expérimentale et à durée déterminée. Les Parties s'entendent pour que le total de la masse salariale de ces Employés contractuels ne représente pas plus de cinq pour cent (5 %) de la Masse Salariale des Employés permanents couverts par l'Unité d'accréditation.
- b) Afin de pourvoir ces postes contractuels, l'Employeur s'engage en premier lieu à faire un appel d'intérêt auprès des Employés pour leur permettre de soumettre leur nom auprès du gestionnaire responsable du projet.
- c) Dans le cas où l'Employé ne démontre pas qu'il détient l'expertise, les connaissances ou l'expérience pour répondre aux besoins, l'Employeur peut alors embaucher une personne contractuelle conformément à l'application du présent paragraphe.
- d) À la demande du Syndicat, mais pas plus d'une fois l'an, l'Employeur tient une rencontre avec un représentant désigné par le Syndicat afin de discuter des contrats de type expérimental en cours et peut discuter des enjeux s'y rattachant le cas échéant.
- e) Dans le cadre d'un projet expérimental, lorsqu'un Employé contractuel visé par le présent article a effectué trente-six (36) mois de service continu dans la même fonction, l'Employeur peut, après accord avec le Syndicat, créer et afficher un poste permanent ou confirmer le statut de contractuel. Dans ce cas, le poste contractuel est inclus dans le calcul des effectifs visés à la clause 48.1. Toutefois, lorsque le projet expérimental comprend un Employé qui occupe des fonctions journalistiques, après trente-six (36) mois, le poste est affiché par l'Employeur.
- f) En cas de dépassement du vingt pour cent (20 %) au cours de la dernière année de calendrier, l'Employeur doit créer des postes permanents et les afficher en vertu de l'article 23 ou mettre fin à des contrats pour permettre de respecter le pourcentage ci- haut mentionné.

48.4

Le contrat est d'une durée déterminée et se négocie entre l'Employeur et l'Employé. L'Employé dispose d'un délai de quarante-huit (48) heures, excluant les congés hebdomadaires et les jours fériés, pour accepter l'offre de l'Employeur.

48.5

- a) Les contrats sont négociés à la pièce ou pour des durées variables de treize (13) à cinquante-deux (52) semaines. L'Employeur n'a pas recours à des contrats successifs de courte durée pour éviter de faire des contrats sur une base annuelle.
- b) L'Employeur 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.

48.6

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.

48.7

Un contrat entre en vigueur à la date de sa signature ou à la date convenue entre l'Employeur et l'Employé. L'Employeur fait parvenir copie des contrats d'engagement au Syndicat dans les dix (10) jours de leur signature.

- 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 la clause 48.6 et les conditions supplémentaires, s'il y a lieu.

48.8

Pendant sa durée, le contrat est résiliable par consentement mutuel de l'Employeur et de l'Employé.

48.9

L'Employeur peut résilier le contrat en donnant le préavis ou une indemnité équivalente :

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

Toutefois, l'Employeur peut résilier le contrat sans préavis ou indemnité pour des motifs d'ordre disciplinaire.

48.10

Lorsque l'Employeur décide de ne pas renouveler, à son expiration, le contrat d'un Employé ayant accompli moins de trois (3) années de service continu, il n'est pas tenu de fournir de motifs.

48.11

Lorsque l'Employeur décide de ne pas renouveler le contrat d'un Employé visé par la clause 48.1 et ayant trois (3) années de service continu, il lui fournit les motifs de ce non-renouvellement. Ces motifs sont :

- a) la fin de l'émission à laquelle l'Employé est lié par contrat;
- b) la modification des objectifs et des modes de production de l'émission à laquelle l'Employé est lié par contrat;
- c) 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;
- d) la réduction du nombre d'Employés pour une fonction;
- e) la réduction des budgets de l'émission à laquelle l'Employé est lié par contrat;

- f) tout changement technologique touchant la fonction de l'Employé ;
- g) le défaut d'exécution par l'Employé de tout ou d'une partie de son contrat;
- h) la violation d'un des statuts et règlements de l'Employeur ou de ses politiques;
- i) l'apparition d'une situation de conflit d'intérêts dans laquelle se trouve l'Employé;
- j) le rendement professionnel de l'Employé ou son rendement en fonction des objectifs de l'émission ou du fonctionnement des équipes de production;
- k) le respect du pourcentage évoqué à la clause 48.1.

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

48.12

Lorsque l'Employeur décide de ne pas renouveler le contrat d'un Employé qui a au moins un (1) an de service continu, il lui donne un préavis de quatre (4) semaines ou à défaut, la rémunération équivalente. De plus, l'Employeur 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.

48.13

Lorsque le contrat d'un Employé contractuel ayant trois (3) années de service continu n'est pas renouvelé pour un des motifs prévus aux alinéas a), b), c), d), e) ou f) de la clause 48.11, l'Employeur s'efforce de lui offrir 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. Cet exercice se fait par service, par ville et par titre d'emploi.

48.14

Lorsque le contrat d'un Employé chercheur ayant accompli cinq (5) années de service continu n'est pas renouvelé pour un des motifs prévus aux alinéas a), b), c), d), e) ou f) de la clause 48.11 et que l'Employé a maintenu un rendement satisfaisant lors des trois (3) derniers contrats le liant à l'Employeur, il peut demander d'être placé sur une liste de rappel pour une période de douze (12)

mois à compter de l'expiration de son contrat. Dans ce cas, le processus suivant s'applique :

- a) Lorsqu'un besoin contractuel vacant de même nature doit être comblé à l'intérieur de la période prévue au précédent paragraphe, l'Employé recherchiste sur la liste de rappel qui bénéficie du service continu le plus élevé est rappelé s'il possède les qualifications et compétences requises pour répondre aux besoins de l'affectation à combler.
- b) Cet exercice se fait par service et par ville.
- c) Lorsqu'un besoin contractuel devient disponible, l'Employeur en avise l'Employé recherchiste visé par le paragraphe a) à son dernier numéro de téléphone connu. Ce dernier a deux (2) jours ouvrables pour répondre à l'Employeur et faire connaître son intérêt à l'égard du contrat.
- d) L'Employé recherchiste qui néglige de répondre dans ce délai ou qui refuse le contrat lui étant offert est considéré avoir renoncé à son droit de rappel.
- e) L'Employé recherchiste qui choisit d'être placé sur la liste de rappel n'a droit aux bénéfices de la clause 48.12 que s'il n'est pas rappelé pour un autre contrat de plus de treize (13) semaines durant cette période ou s'il refuse le contrat lui étant offert.

48.15 Notion de service continu

- a) 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.
- b) 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.

48.16 Congés fériés

L'Employé contractuel qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié a droit à un congé férié payé pour un jour férié où il ne travaille pas. L'Employé qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit au congé payé mais il a droit au vingtième (1/20) du salaire qu'il a gagné au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

L'Employé n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié s'il est absent sans autorisation ce jour-là ou si, pour une autre raison, il n'a pas droit à son salaire pour la semaine de travail où tombe son jour férié.

48.17 Avantages sociaux

- a) L'Employé reçoit une majoration de douze et demi pour cent (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 l'Employeur selon les modalités prévues. Les coûts sont à la charge de l'Employé.
- c) Lorsque l'Employé y adhère, l'Employeur prélève à la source sa contribution au REER collectif disponible à la Société et les primes des assurances obligatoires et facultatives.

48.18

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 la clause 48.17a) cesse. L'Employé contractuel bénéficie alors du régime d'avantages sociaux selon les modalités prévues et les coûts sont à la charge de l'Employeur.

48.19

Les primes d'assurances invalidité long terme ainsi que les primes d'assurances facultatives sont aux frais de l'Employé.

48.20

Lorsque l'Employeur recherche un candidat pour occuper une des fonctions énumérées à la clause 48.1 pour une période de treize (13) semaines ou plus, il 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.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat un exemplaire dudit avis, en même temps qu'il expédie cet avis aux fins de l'affichage.

48.21

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

- Article 32 - Abolition de poste et licenciement
- Article 33 - Changements technologiques
- Article 37 – Repos quotidien et hebdomadaire
- Article 38 – Horaire de travail (sauf pour l'horaire libre)
- Article 40 - Rappel au travail
- Article 41 – Mise en disponibilité
- Article 54 - Congé à traitement différé
- Article 55 - Congé sans solde.

48.22

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 61 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 49 - CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LE PERSONNEL JOURNALISTIQUE

49.1

Les Parties reconnaissent que le contenu journalistique à Radio-Canada, peu importe le secteur de production dans lequel il apparaît, est soumis aux Normes et pratiques journalistiques.

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.

49.2

Dans le respect du mandat que l'Employeur détient du Parlement par la Loi de la radiodiffusion et des statuts qui en découlent, les Parties reconnaissent que les obligations professionnelles de l'Employeur 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 la clause 49.1.

49.3

Compte tenu de la clause 49.1 et sous réserve de la clause 6.1, tout Employé, dans l'exercice de ses fonctions, se conforme aux directives de l'Employeur, plus particulièrement celles qui sont contenues dans les Normes et pratiques journalistiques. L'Employeur s'assure que tous les nouveaux Employés visés par cette directive reçoivent l'information dès leur embauche.

Tout le personnel visé est réputé connaître et appliquer les Normes et pratiques journalistiques en vigueur à Radio-Canada, telles qu'amendées de temps à autre.

Une fois par année, tous les Employés visés par la clause 49.2 doivent lire et accepter les Normes et pratiques journalistiques.

Les activités extérieures du personnel journalistique ne doivent pas contrevenir au Code de conduite, à la politique Conflits d'intérêt et questions de déontologie et aux Normes et pratiques journalistiques, telles qu'amendées de temps à autre, dans la mesure où elles s'appliquent à l'Employé.

49.4

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 statue :

- a) L'Employé a exercé ses fonctions conformément aux politiques, directives et normes de l'Employeur.
- b) En cas de doute et dans la mesure du possible, l'Employé a obtenu l'avis d'experts de l'Employeur 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 l'Employeur ou de l'Employé. Dans tous les cas, c'est l'Employeur qui doit rendre réponse après vérification des faits auprès de l'Employé concerné.

49.5

L'Employeur reconnaît le droit de tout Employé ou de tout groupe d'Employés de contester l'application de ses politiques et directives, en conformité avec les articles 19 et 20.

49.6

Aucune sanction ne peut résulter de l'application des Normes et pratiques journalistiques tant que cette politique ou les changements à cette politique n'ont pas été communiqués à l'Employé.

49.7

L'Employeur s'efforce de maintenir la continuité d'affectation du journaliste à la couverture d'un événement.

49.8

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

49.9

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, l'Employeur assume la défense de cet Employé et les honoraires professionnels engagés conformément à la clause 49.10, pour autant que :

- a) l'Employé a exercé ses fonctions conformément aux politiques, directives et normes de l'Employeur;
- b) en cas de doute et dans la mesure du possible, l'Employé a obtenu l'avis d'experts de l'Employeur 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 l'Employeur ou de l'Employé. Dans tous les cas, c'est l'Employeur qui doit rendre réponse après vérification des faits auprès de l'Employé concerné.

49.10

L'Employeur indemnise l'Employé contre tout jugement rendu en matière civile dans le cas où l'Employé a collaboré à sa défense avec l'Employeur et que la preuve n'a révélé aucun fait contraire aux conditions énoncées à la clause 49.9 a).

49.11

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 l'Employeur.

49.12

Dans tous les cas prévus aux clauses 49.9 et 49.11, l'Employeur considère la suggestion de l'Employé quant au choix de son avocat.

49.13

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

49.14

L'Employeur 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.

49.15

Lorsqu'en vertu de la clause 49.13, l'Employeur communique à des tiers des éléments d'information, diffusés ou non, il en informe immédiatement l'Employé intéressé ou, en son absence, son représentant syndical.

49.16 Récompense

Lorsqu'il le juge à propos, l'Employeur 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, l'Employeur

lui ou leur remet le prix. L'Employeur permet, de plus, lorsque c'est approprié, à l'Employé d'aller chercher le prix en question.

L'Employé peut, avec l'autorisation de l'Employeur, soumettre des reportages auxquels il a participé, à des concours qui s'adressent à des individus et non à des entreprises.

49.17 Mention au générique

Tous les Employés sont admissibles à une mention au générique conformément aux politiques de l'Employeur. Cependant, ils peuvent y renoncer sous réserve d'une demande écrite.

49.18

L'Employeur met à la disposition de ses Employés des services de documentation répondant aux besoins de la production.

SECTION XII – CONGÉS/AVANTAGES SOCIAUX

Article 50 - JOURS FÉRIÉS

50.1

Les jours suivants sont reconnus comme étant des jours fériés et sont rémunérés au taux de base :

- le jour de l'An
- le jour de la Famille (au Nouveau-Brunswick)
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- le jour de Victoria (Fête des Patriotes au Québec)
- la Fête nationale du Québec (au Québec)
- la fête du Canada
- le jour du Nouveau-Brunswick (premier lundi d'août, au Nouveau-Brunswick)
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de grâce
- le jour du Souvenir
- Noël
- le lendemain de Noël.

50.2

Il en est ainsi de tout autre jour officiellement proclamé jour férié par les autorités fédérales, provinciales ou municipales dans la région où se trouve le lieu d'emploi. Lorsqu'un jour est proclamé jour férié par ces mêmes autorités, du fait qu'un des jours fériés susmentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu qu'un seul de ces jours est considéré comme férié. Par ailleurs, si le 27 décembre est proclamé jour férié à la place du 26 décembre, l'un ou l'autre des deux (2) jours, au choix de l'Employeur, compte comme un jour férié. L'Employeur informe les Employés deux (2) semaines à l'avance des jours qu'il reconnaît comme jours fériés.

50.3

Le Syndicat peut demander à l'Employeur, avant le 1^{er} avril de chaque année, de substituer le 2 janvier au jour férié du jour du Souvenir. L'Employeur se réserve le droit de refus quant à cette demande.

50.4

Les Employés visés par la présente convention bénéficient de tout autre jour déclaré férié par l'Employeur.

50.5

Si les autorités fédérales, provinciales ou municipales ne les proclament pas jours fériés, l'Employeur 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.

50.6

L'Employé qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié, a droit à un congé payé pour un jour férié où il ne travaille pas. L'Employé qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit à un jour férié payé, mais il a droit au vingtième (1/20) du salaire qu'il a gagné au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

L'Employé n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié s'il est absent sans autorisation ce jour-là ou si, pour une autre raison, il n'a pas droit à son salaire lors de la semaine de travail où tombe son jour férié.

Il n'y a pas de déduction de salaire lors d'un jour férié tombant dans une période de congé non payé pour exercer un mandat syndical aux termes de l'article 8.

50.7

Lorsqu'un jour férié prévu à la clause 50.1 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 l'Employeur ou il reçoit la rémunération équivalant à une journée normale de travail au taux horaire de base.

50.8

Le travail accompli un jour férié est rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux de base de l'Employé pour toutes les heures effectuées. Le paiement minimum est calculé en fonction de la durée d'une journée régulière liée au titre d'emploi, lorsque ce jour férié tombe dans la semaine régulière de travail de l'Employé. Au-delà de douze (12) heures travaillées, le travail effectué est rémunéré au

double du taux horaire de base, sauf pour l'Employé qui travaille sur un horaire comprimé de plus de douze (12) heures.

50.9

L'affectation qui commence la veille d'un jour férié et se prolonge durant le jour férié n'est pas réputée coïncider avec le jour férié, tandis que l'affectation qui commence un jour férié et se prolonge le lendemain est réputée tomber le jour férié.

50.10

Lorsque l'Employé doit quitter le travail pour cause de maladie ou pour affaires personnelles, il n'est rémunéré au taux approprié que pour les heures durant lesquelles il a travaillé.

50.11

Au plus tard le 1^{er} novembre, l'Employé informe l'Employeur de ses préférences de congé pour la période des Fêtes (23 décembre au 2 janvier).

Dans chaque établissement et par service, la préférence est accordée suivant le statut, l'ancienneté, dans chaque emploi, selon les tâches normales affectées.

50.12

L'horaire de la veille de Noël, du jour de Noël et du lendemain de Noël est affiché avant le 8 décembre. Celui des congés de la veille du jour de l'An et du jour de l'An est affiché avant le 15 décembre.

50.13

La répartition des congés de Noël et du jour de l'An prévaut sur la répartition des congés annuels que l'Employé a demandés et que l'Employeur a accordés à l'extérieur de la période prévue de congés annuels.

Article 51 - CONGÉS ANNUELS

51.1

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 :

- 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.

51.2

Les congés accumulés au cours d'une année financière sont pris dans l'année financière suivante. Un Employé peut prendre ses congés au fur et à mesure qu'ils sont accumulés.

51.3

Avec l'autorisation préalable de l'Employeur, l'Employé peut demander par écrit de reporter jusqu'à la moitié des congés annuels accumulés dans l'année en cours à l'année suivante.

51.4

L'Employeur doit obtenir le consentement de l'Employé s'il veut modifier les heures d'affectation prévues la veille du départ en congé annuel.

51.5

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.

51.6

Les jours fériés qui coïncident avec le congé annuel d'un Employé sont portés à son actif et peuvent s'ajouter au congé annuel.

51.7

La rémunération des congés annuels est calculée en fonction du salaire de base annuel pour l'Employé permanent.

L'Employé temporaire accumule des congés annuels au prorata des jours travaillés. Ses congés annuels sont payés au taux horaire de la fonction dans laquelle il est affecté en continu ou, à défaut d'affectation en continu, au taux horaire de la fonction la plus fréquemment occupée l'année précédente.

51.8

L'Employeur établit les départs en congé annuel en fonction des besoins opérationnels par fonction dans un même service selon l'ancienneté.

L'Employé permanent doit signifier ses préférences avant le 1^{er} avril sans quoi il perd la priorité que lui confère son ancienneté. L'Employeur affiche l'ordre des départs en congé avant le 1^{er} mai.

Les conditions propres à l'Employé temporaire sont énoncées à l'article 47.

Pour favoriser l'accès aux congés annuels pendant la période de pointe pour le plus grand nombre d'Employés, entre la dernière semaine de juin et la fête du Travail, les congés annuels de base sont attribués aux Employés dans un premier tour, les congés annuels autofinancés sont attribués dans un deuxième tour et les congés compensatoires dans un troisième tour.

51.9

Un Employé à qui l'on refuse son choix des congés annuels pour des raisons d'ancienneté, peut obtenir d'autres dates fixées d'un commun accord avant l'affichage de l'ordre des départs.

51.10

L'Employeur fait son possible pour que le début et la fin des congés annuels s'aboutent avec les jours de repos hebdomadaires lorsque la durée des vacances est d'au moins une (1) semaine.

51.11

En ce qui a trait à l'annulation des vacances pour des raisons de maladie, d'hospitalisation ou d'accident, et à leur report successif :

- a) Lorsqu'un Employé reçoit des prestations d'invalidité de courte durée durant cinq (5) jours complets de travail précédant immédiatement le début des congés annuels prévus, cette période de vacances est reportée à une date ultérieure, à la condition que les prestations d'invalidité de courte durée soient approuvées pendant cette période.
- b) Advenant que le congé annuel d'un Employé soit interrompu pendant une durée d'au moins cinq (5) jours consécutifs du fait d'une maladie ou d'une blessure qui le rend invalide ou encore pendant une moindre durée s'il est hospitalisé, les jours de congé annuel qu'il a ainsi manqués sont déduits de ses créances de congé de maladie, sur présentation d'un billet médical.

51.12

Dans l'éventualité où une situation de la clause 52.1 a) ou b) se produit durant le congé annuel, l'Employé a droit à ce congé.

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

51.13

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

51.14 Achat autofinancé de congés annuels

Un Employé permanent à temps complet a la possibilité d'acheter cinq (5) ou dix (10) jours de congés annuels.

Un Employé permanent à temps partiel a la possibilité d'acheter des jours de congés annuels au prorata.

L'achat de congé autofinancé de congé annuel est assujetti au programme déjà en vigueur.

51.15

Un Employé temporaire qui occupe un emploi à temps complet pour une période d'au moins un (1) an a la possibilité d'acheter cinq (5) ou dix (10) jours de congé annuel.

Article 52 - CONGÉS SPÉCIAUX

52.1

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

Décès

a) Décès du conjoint ou de l'un des enfants de l'Employé ou de son conjoint

À l'occasion du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou de l'un des enfants de son conjoint, l'Employé a droit à un congé spécial de cinq (5) jours consécutifs suivant le jour du décès, excluant les jours de repos hebdomadaire ou autres congés prévus à la présente convention.

b) Décès des parents et membres de la famille proche

À l'occasion du décès de son père, de sa mère, des parents de son conjoint, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur ainsi que 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 de trois (3) jours consécutifs suivant le jour du décès, excluant les jours de repos hebdomadaire ou autres congés prévus à la présente convention.

c) Décès d'autres membres de la famille

À l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de sa grand-mère, de son grand-père, l'Employé a droit à un congé d'un (1) jour pour assister aux funérailles.

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

Sur approbation de l'Employeur, l'Employé peut reporter une partie ou la totalité de ces jours de congé si les circonstances l'exigent.

Mariage

À l'occasion de son propre mariage, l'Employé a droit à un congé de cinq (5) jours normalement travaillés. Ces cinq (5) jours sont consécutifs et comprennent le jour du mariage, excluant les jours de repos hebdomadaire ou autres congés prévus à la présente convention.

L'Employé qui désire assister au mariage de son frère, de sa sœur, ou du frère ou de la sœur de son conjoint, ou qui agit comme célébrant ou comme témoin dans un mariage, doit adresser par écrit une demande à son supérieur immédiat avant l'affichage de l'horaire de façon à ce que ses jours de repos hebdomadaire coïncident, si les besoins du service le permettent, avec la date de ce mariage.

Déménagement

L'Employé a droit à un (1) jour de congé le jour de son déménagement.

Divorce

À l'occasion de son divorce, l'Employé a droit à une (1) journée de congé pour comparaître devant le tribunal.

Assermentation

Le jour de son assermentation comme citoyen canadien, l'Employé a droit à une (1) journée de congé pour assister à la cérémonie.

Congés pour événements imprévus et pour situations d'urgence

L'Employeur peut accorder un (1) congé spécial 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 proche, notamment la maladie d'un proche.

Sur demande de l'Employé, l'Employeur donne les raisons lorsqu'il refuse le congé spécial.

52.2 Congé non payé

À l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint, l'Employé a droit à un congé pour assister aux funérailles. Il doit utiliser sa banque de congé compensatoire pour maintenir sa rémunération et, à défaut

d'avoir de tels congés en banque, il peut utiliser une journée de congé annuel ou obtenir un congé sans solde.

52.3 Description de conjoint

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent
- b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Article 53 - CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

53.1

L'Employé convoqué comme juré reçoit de l'Employeur un montant égal à la différence entre son salaire de base et la rémunération versée par le tribunal. S'il est convoqué comme témoin, il reçoit son salaire de base. Dans les deux cas, le versement est subordonné à la présentation de pièces justificatives.

Article 54 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

54.1

Le Régime de congé autofinancé (RCAF) vise à permettre aux Employés de financer un futur congé autorisé pour des besoins éducatifs, récréatifs ou autres.

54.2

Pour être admissible, un Employé doit avoir passé un minimum de deux (2) ans de service en tant qu'Employé permanent à compter du 1^{er} janvier de la première année de participation au régime.

54.3

Sous le RCAF, les Employés peuvent différer le versement d'une part de leur salaire brut bimensuel pendant au moins deux (2) ans et au plus cinq (5) ans. Cette part est alors versée pendant la période du congé autorisé. Le principal avantage des Employés participant au RCAF est que la part différée de leur salaire n'est pas imposable avant qu'elle ne soit versée à l'Employé.

54.4

Comme tout autre régime réglementé par le gouvernement, des règles existent concernant la participation, le salaire différé et le congé autorisé. Seuls les Employés dont les candidatures ont été acceptées par l'Employeur peuvent participer au RCAF. Tout revenu de placement gagné sur la part différée du salaire doit être versé chaque année au participant comme revenu imposable. La date du congé autorisé doit être choisie d'avance et la durée du congé doit être d'au moins six (6) mois et au plus de douze (12) mois consécutifs. Conformément aux règlements de l'impôt sur le revenu, l'Employé doit revenir travailler pour l'Employeur après le congé pour une période au moins égale à celle du congé pris.

54.5

Les candidatures de participation au régime doivent être reçues trois (3) mois avant le début de la période de prélèvement. Les Employés souhaitant participer au RCAF doivent contacter les Ressources humaines afin d'obtenir des formulaires de demande et de plus amples renseignements. Aucune période non rémunérée n'est autorisée immédiatement après la période de congé.

54.6

Les Employés sont considérés en congé sans solde pendant la période de congé pris.

54.7

Le RCAF est un mécanisme fourni par l'Employeur, qui permet aux Employés admissibles de différer une part de leur salaire brut bimensuel exclusivement à des fins de financement d'un congé sabbatique futur.

54.8

Le régime est autorisé par Revenu Canada en vertu de l'article 248(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu et des lignes directrices en vertu desquelles un tel régime peut fonctionner et qui figurent dans le Règlement 6801 de la Loi de l'impôt sur le revenu.

54.9

Ce régime vise à donner la possibilité à tous les Employés permanents de

planifier un congé à des fins éducatives, récréatives ou autres et d'épargner pour ce qui est dans les faits un congé non payé en utilisant de l'argent avant impôt sur une période maximale de cinq (5) ans. Les fonds reçus du fiduciaire pendant ce congé constituent un revenu imposable et un formulaire T4 est remis pour la période pendant laquelle les paiements sont reçus (de six (6) mois à un (1) an). Seul l'impôt fédéral est prélevé du revenu par le fiduciaire et aucun Relevé 1 n'est émis pour la durée de la période de congé.

54.10

L'Employeur reconnaît la valeur du renouvellement, du recyclage et de la liberté de choix en proposant ce régime.

54.11

Lorsqu'ils sont en congé, les Employés ne doivent pas travailler ou recevoir de rémunération de la part de l'Employeur.

54.12

Un Employé admissible demande à son superviseur la permission de prendre un congé qui doit se terminer au plus tard dans les six (6) années civiles à partir du début de sa participation au régime. Cette demande doit être approuvée par le vice-président de la composante. L'Employé indique la durée du congé et le montant de salaire à placer (avant impôt) pendant une période maximale de cinq (5) ans.

54.13

Le fiduciaire fait les placements de fonds appropriés au cours de la période pendant laquelle l'Employé épargne pour son 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 sont reçus).

54.14

L'Employé part en congé non payé, sous réserve des conditions du régime et de la convention collective appropriée et reçoit du fiduciaire la somme totale de son investissement, sans autre participation de la part de l'Employeur. Selon les règles de Revenu Canada, l'Employé doit retourner à Radio-Canada après son congé pour une période au moins égale à celui-ci.

54.15 Admissibilité

- a) Le RCAF est proposé aux Employés qui ont un minimum de deux (2) années de service comme Employés permanents à partir du 1^{er} janvier de la première année de participation au régime.
- b) Un Employé permanent affecté temporairement en dehors de l'Unité de négociation peut toujours participer à ce plan.
- c) Un Employé promu ou transféré à un poste dans l'Unité de négociation et répondant à toutes les autres conditions d'admission peut poser sa candidature pour le régime.
- d) Si une affectation temporaire dans l'Unité de négociation est confirmée, l'Employé peut utiliser la part de son affectation temporaire pour son admissibilité au régime.
- e) Un Employé peut se réinscrire au régime dans l'année qui suit une période de douze (12) mois après le retour d'un congé en vertu de ce régime.

54.16 Demande de participation au régime

- a) Un Employé doit poser sa candidature au moins trois (3) mois avant le début de la période de prélèvement.
- b) La participation au régime commencera toujours le 1^{er} janvier de chaque année.
- c) Sous réserve des directives de Revenu Canada, les dispositions du régime, et les besoins opérationnels, l'Employeur s'efforce de répondre favorablement à toute demande. Une demande n'est 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 amènent un entretien avec le ou les Employé(s) afin de résoudre le problème (voir aussi Prorogation de congé).
- d) La demande est faite sur un formulaire de demande, disponible aux Ressources humaines, et doit comprendre les dates précises du congé demandé. Un agent du fiduciaire attitré signe le formulaire de demande.

54.17 Durée du congé

Les règles de Revenu Canada stipulent qu'un congé doit être d'une durée d'au minimum six (6) mois et d'au maximum douze (12) mois et doit également être terminé avant le 31 décembre de la septième (7^e) année d'inscription au régime. Dans le cas contraire, le solde de l'investissement est versé par le fiduciaire à cette date et doit être comptabilisé en tant que revenu par l'Employé.

54.18 Prorogation de congé

Une seule prorogation de congé prévu est permise et peut être demandée par l'Employé ou par l'Employeur en des circonstances exceptionnelles; elle n'est pas refusée de manière déraisonnable par l'autre Partie. Toutefois, cette demande ne peut pas être accordée si elle entraîne un salaire différé au-delà d'un maximum de six (6) ans, limite spécifiée dans le Règlement de l'impôt sur le revenu. Cette prorogation nécessite l'accord supplémentaire du vice-président de la composante.

54.19 Avancement du congé

L'avancement du congé envisagé n'est pas prévu dans le régime.

54.20 Démission et retrait du régime

Les démissions et retraits du régime sont permis dans les circonstances suivantes :

- décès de l'Employé
- cessation de travail de l'Employé pour l'Employeur
- démission volontaire
- transfert ou promotion vers un poste hors de l'Unité de négociation
- difficultés financières ou autres prouvées.

Les dispositions de retrait ci-dessus font partie du contrat de fiducie sous lequel les apports en capitaux du régime sont investis. Cependant, les ententes concernant le paiement intégral d'intérêts cumulés et de capital sont soumises aux politiques du fiduciaire. Tout paiement intégral est un revenu imposable pour l'année dans laquelle il a été reçu.

54.21 Régime d'épargne

- a) Le régime d'épargne ne dure pas moins de deux (2) ans et ne doit normalement pas se poursuivre au-delà du 31 décembre de la cinquième

(5^e) année d'inscription, sauf si une interruption unique de l'épargne (d'au maximum un (1) an) est demandée par l'Employé. Un pourcentage n'excédant pas trente-trois et un tiers (33 1/3 %), inscrit sur la demande, s'applique chaque année et en aucun cas le total des pourcentages ne dépasse cent pour cent (100 %).

- b) Les congés, payés ou non, dont un Employé peut se prévaloir en vertu de la présente convention collective ne sont pas jugés comme une interruption d'emploi selon le régime, mais peuvent avoir des incidences sur un régime d'épargne.
- c) Les changements au régime d'épargne (par ex. prolongation, augmentation) ne sont présentés que le 1^{er} janvier de chaque année et doivent faire l'objet d'une demande écrite de l'Employé, avant le 1^{er} décembre de l'année précédente.

54.22 Interruption du Régime

Pour quelque raison que ce soit, un Employé peut faire une demande écrite pour que son régime d'épargne soit interrompu pour une période maximale d'un (1) an, ce qui peut cependant limiter les droits de reporter le congé. Cette demande visant à remettre la période du congé prévu ne peut cependant pas être accordée si elle implique un salaire différé au-delà d'un maximum de six (6) ans, limite spécifiée dans le Règlement de l'impôt sur le revenu. Cette prorogation nécessite l'accord supplémentaire du vice- président de la composante.

54.23 Statut pendant le congé

Pendant la période de congé en vertu de ce régime, l'Employé est considéré en congé non payé. Pendant la période du congé, l'Employé ne peut recevoir de rémunération de l'Employeur selon la Loi de l'impôt sur le revenu.

- a) Statut d'ancienneté

L'ancienneté continue de s'accumuler (au prorata pour les Employés permanents à temps partiel). La période d'absence ne sert pas à des fins d'indemnité de licenciement.

- b) Congé annuel

L'accumulation de jours de congé annuel est basée sur le temps travaillé dans l'année concernée (normalement, les congés cumulés sont écoulés avant le début du congé à traitement 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.

c) Augmentations salariales

Les Employés en congé autofinancé ont droit à une progression normale, débutant au retour du congé.

d) Autres paiements

La rémunération additionnelle versée toutes les deux (2) semaines est considérée comme faisant partie du salaire brut et entre dans le RCAF.

e) Sommes forfaitaires

Aucune somme forfaitaire n'est versée lorsqu'un Employé est en période de congé. Les paiements versés par intermittence aux programmes spécifiques reconnus sont calculés au prorata en excluant la portion de la période de congé et ne sont versés qu'au retour au travail.

f) Circonstances particulières

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.

g) Congé de pré retraite

Puisque l'Employé doit retourner au travail après la période de congé pris en vertu du régime, le congé autorisé ne peut pas être utilisé juste avant la retraite.

54.24 Contributions AE/RPC

Les primes sont basées sur le salaire brut de l'Employé avant qu'il ne soit différé pendant la période de différé et aucune prime n'est retenue des sommes différées lorsqu'elles sont payées à l'Employé pendant la période de congé (Revenu Canada, Règlement, 12 déc./89 et BCTF, 1 oct./90).

Les primes du Régime de pension du Canada (RPC) sont basées sur le salaire que l'Employé reçoit pendant la période de différé et la période de congé. Quand les sommes différées sont versées à l'Employé par le fiduciaire, ce dernier est considéré comme l'Employeur du premier par le RPC et doit donc payer la contribution de l'Employeur à l'égard de l'Employé. Quand le

fiduciaire/Employeur récupère des contributions au RPC de l'Employeur, qui sont des sommes autrement payables à l'Employé, ces sommes ne font pas partie du salaire brut de l'Employé versé par l'Employeur (Revenu Canada, Règlements, 12 déc./89 et BCTF Oct1/90). Il n'y a pas de cotisation à la Régie des rentes du Québec pendant le congé.

54.25 Avantages sociaux

- a) Le niveau de couverture pour tous les avantages sociaux de l'Employé est cent pour cent (100 %) de son salaire de base, c'est-à-dire le salaire auquel l'Employé aurait droit si la part du salaire n'avait pas été différée. Les déductions pour les primes sont basées sur les gains avant contributions au RCAF.
- b) La participation de l'Employé au régime d'avantages sociaux se poursuit durant la période de congé à un taux qui prend en compte le salaire de base complet de l'Employé.
- c) L'Employé peut choisir de maintenir ses avantages sociaux pendant la période de congé. Les primes sont sous sa seule responsabilité en ce qui concerne ses parts et celles de l'Employeur. Le paiement doit être versé au début du congé.
- d) Si l'Employé décide de ne pas payer d'avance le coût des primes pour l'ensemble des avantages sociaux, il doit, à son retour, faire une demande pour être de nouveau couvert, pour invalidité de longue durée et l'option de l'assurance vie, par exemple.

54.26 Cotisations au Régime de retraite de Radio-Canada pendant la période d'épargne

Les cotisations au Régime de retraite de Radio-Canada sont calculées sur le salaire brut avant déduction du salaire différé.

Une contribution REÉR maximale doit se baser sur les gains nets reportés sur le T4 des membres et non sur les gains bruts avant cotisation au RCAF.

54.27 Contributions pour la période de congé

Les Employés peuvent cotiser durant la période du congé (les parts de l'Employé et de l'Employeur). Pour être admissibles, les Employés doivent retourner au travail pour une période de cotisation égale à celle du congé. Si la demande est

approuvée, l'Employé peut payer ses cotisations et celles de l'Employeur tel que souligné dans le Régime de retraite de Radio-Canada.

54.28 Bénéficiaire

Il n'est pas nécessaire de désigner un bénéficiaire en remplissant les formulaires de demande de congé à salaire différé. Sur réception d'un certificat de décès, la somme cumulée de salaire différé est versée à la succession de celui-ci.

54.29 Cotisations syndicales

Les cotisations syndicales ne sont pas prélevées durant la période de congé sous le RCAF.

54.30 Retour au travail

Conformément au Règlement de l'impôt sur le revenu, l'Employé doit s'engager à retourner au travail pour une période qui n'est pas inférieure à la période de congé autorisé. À leur retour, les Employés sont réaffectés aux postes qu'ils occupaient avant leur période de congé, sous réserve que le poste n'ait pas fait l'objet de réaménagement des effectifs. Lorsque des ententes mutuelles acceptables ont été conclues, par exemple des transferts inter-unités ou un transfert à un autre poste, celles-ci doivent être approuvées par le vice-président concerné.

54.31 Fonds de fiducie

Toutes les contributions au Régime sont transférées par l'Employeur vers un fonds de fiducie tel que spécifié dans le contrat de fiducie. Le fonds de fiducie est tenu par le fiduciaire et ne constitue aucune part des revenus ou des actifs de l'Employeur.

54.32 Fiduciaire

- a) Le fiduciaire s'assure que les contributions au Régime sont investies en accord avec les directives du contrat de fiducie.
- b) L'intérêt est versé chaque année à l'Employé sur son investissement accumulé et doit être comptabilisé par l'Employé en tant que revenu pour l'année de réception.

- c) À la fin de chaque année, un formulaire T4 détaillant les intérêts gagnés sur son investissement est donné à chaque Employé.
- d) Le fiduciaire rédige des rapports périodiques et un résumé annuel pour chaque Employé détaillant la somme principale accumulée dans le Régime et comprenant tout intérêt n'ayant pas encore été versé.
- e) Pendant le congé d'un participant, le fiduciaire s'assure que la somme principale accumulée plus tout intérêt n'ayant pas encore été versé est remise au participant selon la forme et la fréquence convenue entre les deux Parties. Un formulaire T4 est remis à chaque Employé à la fin de chaque année civile où un congé a été pris.

54.33 Frais d'administration

L'Employeur assume les coûts du traitement du RCAF, 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 supportés par les participants.

54.34 Droits sous le régime

Ni l'Employeur, ni un participant n'engage de droit sous le régime dans le but de sécuriser un prêt, ou tout autre but.

54.35 Anciennes et nouvelles règles

À la signature de la présente convention collective, tout Employé qui présente une demande de congé à traitement différé sera soumis aux règles ci-haut mentionnées.

Il est entendu que les règles des anciens régimes (SCRC, STARF-SCFP 5757, SCFP 675) continuent de s'appliquer à l'Employé qui, à la signature de l'actuelle convention collective, souscrit déjà à un régime de congé à traitement différé ou bénéficie d'un tel congé.

Article 55 - CONGÉ SANS SOLDE

55.1

Dans les cas non prévus par la convention, l'Employé permanent qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans solde, doit faire une demande écrite à l'Employeur. Celui-ci accorde le congé sans solde, sous réserve des besoins opérationnels.

55.2

La durée du congé sans solde n'excède pas une période de douze (12) mois. L'Employeur peut, pour des raisons exceptionnelles, autoriser une prolongation du congé sans solde.

55.3

L'Employé ayant bénéficié d'un congé sans solde doit aviser l'Employeur par écrit de son retour au travail au moins vingt (20) jours ouvrables avant le retour prévu. L'Employeur réintègre l'Employé dans son poste antérieur ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli.

55.4

Sauf si autrement prévu, l'Employé en congé sans solde ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention.

55.5

L'Employé peut cependant continuer de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance à la condition qu'il en assume la totalité des coûts après en avoir convenu avec l'Employeur et pourvu que les régimes en question le permettent.

55.6

Lorsque l'Employé revient au service de l'Employeur après avoir bénéficié d'un congé sans solde, son salaire est réajusté conformément aux augmentations prévues à la convention collective.

Article 56 – CONGÉ DE MATERNITÉ, D'ADOPTION, DE COPARENT, PARENTAL, DE SOINS D'ENFANT, DE PROCHES AIDANTS, DE COMPASSION ET AUTRES CONGÉS

56.1 Paramètres généraux

Au moment de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, l'Employé qui a six (6) mois ou plus de service continu a droit à un congé parental d'une durée maximale de soixante-dix-huit (78) semaines.

Un congé parental est une période de congé comprenant un congé de maternité, d'adoption ou de coparent suivi d'une période non rémunérée de congé pour

soins d'enfant et d'un congé sans solde (le cas échéant).

L'Employé admissible qui désire présenter une demande pour un des congés énumérés dans le présent article peut s'adresser au Centre des services partagés.

56.2 Congé de maternité

56.2.1

Un congé de maternité est un congé accordé à une Employée enceinte ou qui vient de donner naissance à un enfant.

Le congé de maternité peut commencer seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement, mais il doit prendre fin au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement.

Elle peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines.

56.2.2

L'Employée qui compte au moins douze (12) mois de service continu et qui est admissible aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit les prestations supplémentaires équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire de base hebdomadaire pour les deux (2) premières semaines du congé, et les prestations supplémentaires équivalant à la différence entre les prestations spéciales de maternité de l'AE ou du RQAP et quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire hebdomadaire pour une période s'étendant jusqu'à quinze (15) semaines additionnelles.

56.2.3

Lorsque l'Employée touche, aux termes de l'AE ou du RQAP, des revenus d'autres sources et que, par conséquent, son niveau hebdomadaire normal de prestations spéciales de maternité de l'AE ou du RQAP est réduit, l'Employeur n'augmente pas ses prestations supplémentaires pour couvrir la diminution des prestations de l'AE ou du RQAP.

Lorsque l'Employée touche, aux termes de l'AE ou du RQAP, des revenus d'autres sources qui, lorsqu'on les ajoute aux prestations spéciales de maternité de l'AE

ou du RQAP et aux versements à titre de prestation spéciale, excèdent quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire, les prestations supplémentaires sont réduites pour ne pas excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %).

56.2.4

Le montant des prestations au titre du Régime de prestation supplémentaire (RPS) est déterminé par :

- le salaire de base, pour les Employés permanents;
- le salaire de base plus le montant des indemnités compensatrices d'avantages sociaux et/ou de cotisation de retraite, pour les Employés contractuels ou temporaires le cas échéant;
- le salaire pendant l'avancement ou l'affectation temporaire, pour les Employés qui sont en avancement ou en affectation temporaire depuis au moins un (1) an au moment du congé parental.

L'Employée enceinte justifiant d'au moins douze (12) mois consécutifs d'emploi continu qui n'est pas admissible aux prestations d'AE ou du RQAP peut prendre :

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

L'Employée qui s'absente en raison d'un problème médical lié à sa grossesse avant la naissance de l'enfant peut demander un congé et des prestations d'invalidité.

56.2.5 Décès d'un enfant

En cas de fausse couche pendant ou après la vingtième (20^e) semaine de grossesse, d'un enfant mort-né ou de décès de l'enfant au cours des soixante-dix-huit (78) semaines suivant son arrivée à la maison, l'Employée est autorisée à poursuivre son congé jusqu'à ce qu'un médecin autorisé la déclare prête à reprendre le travail.

Les prestations de maternité sont versées intégralement à l'Employée admissible qui aurait normalement dû les recevoir, sauf en cas de fausse couche avant la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Dans ce dernier cas, l'Employée peut avoir droit à un congé et à des prestations d'invalidité.

En cas d'enfant mort-né, le coparent est autorisé à prendre le congé spécial de trois (3) jours prévu en cas de décès d'un enfant.

56.3 Congé d'adoption

Le congé d'adoption est un congé accordé à un parent adoptif reconnu par la loi.

Le congé d'adoption doit commencer au plus tard à la date à laquelle l'Employé admissible obtient la garde officielle de l'enfant.

Si les deux parents sont des Employés de CBC/Radio-Canada, chacun a droit à des prestations d'adoption et à un congé parental de soixante-dix-huit (78) semaines, sous réserve des dispositions ci-dessous :

- les prestations au titre du RPS sont versées en fonction des modalités définies par les parents pour la division de leurs prestations parentales de l'AE ou du RQAP;
- seul un des deux parents reçoit deux (2) semaines de prestations au titre du RPS.

L'Employé qui compte au moins un (1) an de service continu et qui est admissible aux prestations spéciales de maternité de l'Assurance-Emploi (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit les prestations supplémentaires équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire de base hebdomadaire pour les deux (2) premières semaines du congé.

L'Employé reçoit également les prestations supplémentaires équivalant à la différence entre les prestations spéciales de maternité de l'AE ou du RQAP et quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire hebdomadaire pendant un maximum de dix (10) semaines. Ce maximum peut être porté à quinze (15) semaines si l'enfant a six (6) mois ou plus au moment de son arrivée chez l'Employé ou s'il souffre d'un trouble physique, psychologique ou émotionnel attesté par un médecin, un psychologue ou un professionnel d'une agence d'adoption et qu'il exige des soins parentaux prolongés.

Il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines.

L'Employé qui a de six (6) à douze (12) mois de service continu a droit à un congé d'adoption non rémunéré d'une durée de dix-sept (17) semaines. Il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines.

56.4 Congé de coparent

Le congé de coparent est un congé accordé au parent qui n'a pas porté l'enfant mais qui est reconnu par les autorités compétentes comme l'un de ses parents au moment de la naissance d'un enfant.

L'Employé qui compte au moins douze (12) mois de service continu et qui est admissible aux prestations d'AE prévues pour le congé parental ou aux prestations de paternité du RQAP reçoit les prestations supplémentaires équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire de base hebdomadaire pour les deux (2) premières semaines du congé.

L'Employé reçoit également les prestations supplémentaires équivalant à la différence entre les prestations normales de l'AE ou les prestations du RQAP et quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire hebdomadaire pour une période s'étendant jusqu'à dix (10) semaines additionnelles.

Il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines et un congé sans solde allant jusqu'à cinq (5) semaines.

L'Employé qui a de six (6) à douze (12) mois de service continu a droit à un congé de coparent non rémunéré d'une durée de douze (12) semaines. Il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines et un congé sans solde de cinq (5) semaines.

56.5 Congé parental

Le parent qui ne prend pas de congé de maternité, de coparent ou d'adoption a droit à un congé parental payé de trois (3) jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines et un congé sans solde allant jusqu'à dix-sept (17) semaines.

56.6 Congé pour soins d'enfant

56.6.1 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.

56.6.2

À 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.

56.6.3

À 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.

56.7 Congé de compassion, congé de maladie grave et congé en cas de décès ou de disparition

L'Employeur accorde un congé non rémunéré tel qu'énoncé dans le Code canadien du travail pour le congé de compassion, le congé en cas de maladie grave et le congé en cas de décès ou de disparition.

56.8 Retour au travail

L'Employé doit informer par écrit son gestionnaire et le Centre des services partagés de son intention de reprendre le travail au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour.

Le gestionnaire doit fournir à l'Employé une confirmation écrite de la date de son retour.

56.9

Pendant son absence pour congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, de proches aidants, de compassion, de maladie grave, de décès ou de disparition, l'Employé temporaire conserve son rang au compteur. À son retour au travail, l'Employé conserve, devant la personne détenant le rang suivant, un écart de jours travaillés similaire à celui existant avant son départ.

Si l'Employé n'avait pas terminé sa période d'essai ou de probation au moment de son départ en congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, de proches aidants, de compassion, de maladie grave, de décès ou de disparition, sa période d'essai reprend là où elle avait été interrompue et doit être complétée conformément aux articles 27 et 28.

56.9.1.

Un congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, de proches aidants, de compassion, de maladie grave, de décès ou de disparition ne permet pas de prolonger un emploi temporaire ou contractuel au-delà de la date de fin d'emploi prévue au début de l'emploi.

56.10

Les politiques et procédures de la Société s'appliquent pour tout autre sujet non abordé dans le présent article.

56.11 Droit des Employées à une modification des tâches et à une réaffectation pour des raisons de santé liées à la maternité

Le Code canadien du travail stipule qu'une Employée enceinte ou qui allaite (en tout temps à compter du début de la grossesse jusqu'à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine suivant la naissance de l'enfant) peut demander une modification de ses tâches ou une réaffectation temporaire si un médecin autorisé le recommande pour des raisons de santé.

Par conséquent, CBC/Radio-Canada doit, dans la mesure du possible, modifier les tâches ou réaffecter l'Employée en tenant compte de ses limites fonctionnelles attribuables à sa grossesse.

Durant l'examen de sa demande, l'Employée a droit à un congé rémunéré jusqu'à ce que CBC/Radio-Canada :

- modifie les tâches de l'Employée;

- réaffecte l'Employée;
- informe l'Employée par écrit qu'il n'est pas raisonnablement possible de modifier ses tâches ou de la réaffecter.

Lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible de modifier les tâches de l'Employée ou de la réaffecter, celle-ci a droit à un congé non rémunéré jusqu'à la date de début de son congé de maternité.

Article 57 - CONGÉ DE MALADIE ET ASSURANCES

57.1

Les Employés admissibles sont, selon les modalités des régimes, protégés contre toute perte de leur traitement de base à la suite d'une invalidité découlant d'une maladie ou d'une blessure, grâce au Régime d'invalidité de courte durée (ICD) ou au Régime d'invalidité longue durée (ILD).

57.2

S'il doit s'absenter pour cause de maladie, l'Employé doit informer son supérieur immédiat ou la personne désignée le plus tôt possible.

57.3

Si la maladie dure plus de trois (3) jours, l'Employé doit, dès le quatrième (4^e) jour, présenter une attestation (établie par un médecin autorisé) de son incapacité d'exercer ses fonctions.

Advenant que les absences de trois (3) jours ou moins d'un Employé semblent abusives, le supérieur immédiat rencontre l'Employé, en présence d'un représentant syndical s'il le désire, en vue de discuter ou d'améliorer la situation. Les conclusions et un plan d'action, si nécessaire, peuvent être consignés par écrit et transmis à l'Employé. Si l'assiduité ou la situation ne s'améliore pas, le supérieur immédiat rencontre à nouveau l'Employé et peut l'aviser qu'il exigera une attestation médicale pour chaque absence ultérieure pour une période qui ne pourra excéder les douze (12) prochains mois.

57.4

Les attestations médicales doivent être présentées sur le formulaire fourni par l'Employeur.

57.5

Si des frais additionnels sont exigés pour compléter le formulaire, ils sont remboursés, jusqu'à un maximum de trente dollars (30 \$) sur présentation de pièces justificatives.

57.6

L'Employé s'efforce de prévoir ses rendez-vous médicaux ou dentaires en dehors de ses heures habituelles de travail.

Lorsque ce n'est pas possible, en consultation avec son gestionnaire, l'Employé s'efforce de planifier ses rendez-vous médicaux ou dentaires suffisamment à l'avance, et ce, de façon à perturber le moins possible le fonctionnement du service (p.ex. au début ou à la fin du quart de travail ou durant les périodes moins occupées, etc.).

L'Employé s'engage à aviser son gestionnaire de tout rendez-vous médical ou dentaire pris pendant ses heures de travail dans les meilleurs délais, et ce, afin de favoriser la planification de son remplacement.

La décision d'autoriser un congé payé pour un rendez-vous médical ou dentaire est à la discrétion du gestionnaire. Toutefois, cette autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

57.7

Les Employés permanents qui se qualifient pour les avantages sociaux sont admissibles aux prestations d'ICD.

57.8

L'augmentation des prestations d'ICD prend automatiquement effet à la date anniversaire du service continu de l'Employé, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Durée de service continu	Employé à temps complet - Salaire à 100 % (en jours ouvrables)	Employé à temps complet - Salaire à 66 ⅔ % (en jours ouvrables)	Employé à temps partiel - Salaire à 100 % (en semaine)	Salaire à 66 ⅔ % (en semaine)
3 mois à 1 an	10	75	2	15
1 an à 2 ans	20	65	4	13
2 ans à 3 ans	30	55	6	11
3 à 4 ans	40	45	8	9
4 à 5 ans	50	35	10	7
5 à 6 ans	60	25	12	5
6 à 7 ans	70	15	14	3
7 ans et plus	85	---	17	---

57.9

L'Employé ayant travaillé au moins une journée complète et qui compte moins de trois (3) mois de service continu à Radio-Canada et qui s'absente du travail en raison d'une invalidité pendant ses trois (3) premiers mois de service continu a droit à un maximum de cinq (5) jours de prestations d'ICD à cent pour cent (100 %) de son salaire. S'il est toujours invalide à la fin de la période de trois (3) mois, des prestations d'ICD à soixante-six et deux tiers pour cent (66 ⅔ %) de son salaire lui sont versées pour la durée restante de la période de quatre-vingt-cinq (85) jours.

57.10

L'Employé qui n'a pas droit à un nombre suffisant de jours de prestations à cent pour cent (100 %) de son salaire pour couvrir l'ensemble de la période

d'absence a le droit d'utiliser la totalité ou une partie de ses jours de congé annuel en banque pour combler l'écart entre soixante-six et deux tiers (66 ⅔ %) et cent pour cent (100 %) de son salaire.

57.11

Si l'Employé est atteint d'une nouvelle invalidité résultant de la même cause ou d'une cause connexe au cours des trente (30) jours civils suivant son retour au travail, le versement des prestations d'invalidité reprend pour le nombre de jours ouvrables correspondant au solde de jours de prestations non utilisés durant sa première période d'absence.

Les prestations complètes sont rétablies si l'invalidité est attribuable à la même cause, mais survient au moins trente (30) jours civils après le retour au travail de l'Employé.

L'utilisation de tout type de congé ne compte pas comme des jours de travail aux fins de la réadmissibilité aux prestations d'ICD.

En cas de nouvelle invalidité non liée à la première invalidité, les prestations intégrales sont rétablies après au moins une (1) journée de travail.

INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (ILD)

57.12

L'Employé qui est invalide, au sens de la définition figurant dans le régime d'invalidité de longue durée, pendant une période supérieure à quatre-vingt-cinq (85) jours ouvrables ou de dix-sept (17) semaines pour un employé à temps partiel, a le droit de recevoir, à partir du quatre-vingt-sixième (86^e) jour de l'invalidité ou de la dix-septième (17^e) semaine pour un Employé à temps partiel, des prestations d'invalidité de longue durée égales à soixante pour cent (60 %) de son salaire de base jusqu'à son rétablissement, sa retraite ou son décès à condition de rencontrer les critères d'admissibilité de la police d'assurance.

57.13

L'Employé qui reçoit des prestations d'ILD est dispensé du paiement des cotisations normales aux régimes collectifs d'avantages sociaux auxquels il participait à la date de début de son invalidité, ainsi que des cotisations au Régime de retraite de Radio-Canada (s'il est un participant), pour la durée de la

période d'invalidité. Sa participation à ces régimes est maintenue et il continue d'accumuler des périodes de service-pension pour la durée de la période d'invalidité.

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 ou supplante selon les dispositions prévues à l'article 32 de la présente convention collective. Le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre tient compte de sa formation, ses capacités, ses études, son expérience, de même que ses limitations fonctionnelles.

Si, en raison de restrictions médicales, l'Employé est réaffecté ou supplante dans un poste de groupe salarial inférieur, il est rémunéré au taux horaire correspondant au salaire de base qu'il recevait au début de 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.

57.14

L'Employé admissible et touchant des prestations en vertu du régime s'engage à suivre un programme de réadaptation autorisé par l'assureur, l'Employeur et le médecin autorisé de l'Employé. L'assureur cesse de verser des prestations à un Employé qui ne participe pas à un programme de réadaptation approuvé. La période de réadaptation a pour but d'assurer le retour progressif à l'horaire de travail normal observé par l'Employé avant la période d'invalidité; par conséquent, les jours de congé annuel et les heures supplémentaires ne sont pas permis durant cette période.

57.15

À la fin de la deuxième (2^e) année d'un congé d'ILD, l'Employeur est autorisé à payer à l'Employé qui en bénéficie, les congés annuels qu'il a accumulés, moins les congés auxquels il a droit au cours d'une année en vertu de la convention collective.

- a) À la fin de la troisième (3^e) année d'un congé d'ILD, l'Employeur est autorisé à payer tous les congés annuels accumulés par l'Employé, moins dix (10) jours si l'Employé a reçu une avance salariale en mai 1998.
- b) Le paiement est effectué en avril-mai ou en octobre suivant la date à laquelle le seuil de deux (2) ou trois (3) ans est atteint.

- c) L'Employeur peut retenir le paiement prévu aux paragraphes a) et b) lorsqu'une date de retour au travail est fixée avant les périodes prévues au présent article.
- d) Dans le cas d'un retour au travail après un congé d'ILD, l'Employé qui n'a à son crédit aucun congé annuel peut faire une demande de congé non payé, subordonnée à l'approbation de son superviseur.

57.16

L'Employeur prélève, sur le salaire de base de chaque Employé, les primes d'assurance invalidité longue durée intégrales courantes, et les prestations ne sont pas imposables en vertu des règlements gouvernementaux sur le revenu.

57.17

Dans le cas où l'Employé permanent 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.

57.18

Si les restrictions médicales sont de nature permanente, l'Employeur tente de mettre en place un accommodement raisonnable pour permettre à l'Employé de reprendre son poste régulier. L'Employeur peut également envisager des postes de rechange ou une réaffectation dans un poste vacant temporaire ou permanent.

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 ou supplante selon les dispositions prévues à l'article 32 de la présente convention collective. Le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre tient compte de sa formation, ses capacités, ses études, son expérience de même que ses limitations fonctionnelles.

Si en raison de restrictions médicales, l'Employé est réaffecté ou supplante dans un poste de groupe salarial inférieur, il est rémunéré au taux horaire correspondant au salaire de base qu'il recevait au début de 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 aucun poste n'est disponible à l'échéance du processus, l'Employé bénéficie des options prévues à la clause 32.6 b) ou c).

Conditions s'appliquant uniquement aux Employés qui occupent des fonctions relevant de l'ex-Unité SCRC : si, à l'échéance de tout ce processus, l'Employeur et le Syndicat n'arrivent pas à trouver un poste à cet Employé, son emploi est quand même assuré, aux mêmes conditions que celles de l'emploi qu'il occupait avant son invalidité.

57.19

Tout au long du processus, l'Employé doit assurer l'Employeur de son entière collaboration en lui fournissant toutes les informations pertinentes qui ont trait à ses restrictions.

ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE

57.20

L'Employeur verse à l'Employé admissible, sauf si mentionné autrement dans la présente convention collective, les primes payables pour le régime d'assurance maladie complémentaire en vigueur au moment de la ratification de la présente convention collective.

57.21

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

57.22

L'Employé qui prend sa retraite peut, à sa demande, adhérer au régime d'assurance maladie complémentaire des retraités en vigueur à Radio-Canada, à ses frais et sous réserve des conditions du régime.

57.23

L'Employeur offre gratuitement à l'Employé admissible une assurance vie de base d'un montant de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$), sauf si prévu autrement dans la présente convention collective, ou de deux (2) fois le salaire annuel de base de l'Employé (lorsque ce dernier montant est le plus élevé).

Pour l'Employé temporaire admissible, le salaire de base aux fins du calcul de l'assurance vie est établi à vingt-cinq mille dollars (25 000 \$).

Tout Employé admissible a le droit de participer (au tarif de groupe) à ses frais aux régimes facultatifs suivants conformément aux clauses des polices d'assurance :

- assurance vie facultative;
- assurance vie des personnes à charge;
- assurance vie temporaire dégressive;
- assurance décès et mutilation par accident.

57.24

En plus de l'assurance vie de base fournie par l'Employeur selon la clause 57.23, l'Employé peut prendre une assurance complémentaire égale à une (1) fois, deux (2) fois ou trois (3) fois son salaire annuel de base. La preuve médicale est requise dans tous ces cas, sauf dans l'option une (1) fois.

57.25

L'assurance vie des personnes à charge est de quinze mille dollars (15 000 \$) pour le conjoint et de sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) pour chaque enfant. La prime par famille reste au même prix fixe indépendamment du nombre de personnes à charge et la preuve médicale d'assurabilité n'est pas de rigueur si l'Employé s'inscrit :

- a) dans les trente (30) jours de la date du mariage;
- b) dans les trente (30) jours de la naissance d'un enfant;
- c) dans les trente (30) jours de la date d'emploi.

57.26

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

57.27

Le régime d'assurance facultative de vingt-quatre (24) heures contre les accidents, le décès et la perte d'un membre continuera d'être offert à l'Employé qui peut opter d'adhérer au régime ou d'y renoncer une (1) fois l'an (le 1^{er} avril).

57.28

Une police libérée d'assurance vie de quatre mille dollars (4 000 \$) est offerte gratuitement par l'Employeur à tous les Employés admissibles de soixante-cinq (65) ans. Pour être admissibles, l'Employé doit toucher une rente immédiate du Régime de retraite de Radio-Canada, justifier d'au moins dix (10) années de service ouvrant droit à la pension ou être couvert par l'assurance vie de base depuis au moins dix (10) ans avant la retraite.

L'Employé qui prend une retraite immédiate avant l'âge de soixante-cinq (65) ans reste assuré gratuitement, jusqu'à soixante-cinq (65) ans pour l'assurance-vie de base au montant de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$) ou de deux (2) fois le salaire de base (si cette dernière somme est la plus élevée).

57.29

L'Employeur assure l'Employé, à ses frais, selon les modalités suivantes :

- a) pendant qu'il est en déplacement pour le compte de Radio-Canada, pour un capital de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$) contre la mort accidentelle ou la perte d'un membre
- b) lorsqu'il accomplit une mission dangereuse, périlleuse ou qu'il effectue l'entretien d'un site de transmission, pour un montant de trois cent mille dollars (300 000 \$)
- c) lorsqu'il est affecté dans une région désignée comme dangereuse par les assurances, du fait des risques de guerre, pour un montant de six cent mille dollars (600 000 \$).

Article 58 - DOSSIER MÉDICAL

58.1

L'Employé a droit aux soins du médecin de son choix.

Néanmoins, l'Employeur peut exiger de l'Employé qu'il se soumette à un examen médical, aux frais de l'Employeur, chez un médecin désigné par ce dernier :

- a) lorsqu'il est nécessaire de connaître l'état de santé de l'Employé
- b) comme mesure de protection des autres membres du personnel
- c) comme mesure de contrôle d'absences trop fréquentes.

58.2

L'Employé peut demander par écrit que les résultats de cet examen soient communiqués à son médecin. Le résultat de cet examen est communiqué à son médecin par écrit.

58.3

Sur demande de l'Employeur, l'Employé doit transmettre les informations sur le problème de santé relié à son dossier d'invalidité. L'accès à ces informations est réservé au personnel du Bureau de gestion des invalidités.

58.4

L'Employé ne peut être tenu d'indiquer la nature de sa maladie à d'autres qu'au personnel du Bureau de gestion des invalidités.

58.5

Sur demande de l'Employé, l'Employeur transmet à son médecin traitant copie de tout élément contenu au dossier médical qu'il tient sur cet Employé.

58.6

Sur demande de l'Employé, l'Employeur lui transmet copie de toute communication interne d'ordre médical qui fait état de sa capacité à reprendre le travail ou qui pourrait constituer un empêchement à l'avancement de l'Employé.

Article 59 - ASSURANCE DENTAIRE

- Fusion des trois (3) régimes du SCRC, STARF-SCFP 5757 et SCFP 675
- Nouvelle année d'indemnisation : de janvier à décembre
- Entrée en vigueur le 1er janvier 2019 (entre-temps, les trois (3) régimes actuels restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018)
- Guide des tarifs de 2011 jusqu'au 31 décembre 2019
- Guide des tarifs de 2013 jusqu'au 31 décembre 2020
- Guide des tarifs de 2014 à partir du 1er janvier 2021
- Le numéro de police 51891 du SCRC sera retenu pour le nouveau régime
- L'introduction d'un nouveau régime nécessite la mise à jour du remboursement de certains traitements dentaires. Cela permettra de rembourser certains traitements selon les clauses habituelles des régimes de soins dentaires. Voici les changements notables :
 - Les examens complets seront couverts aux trois ans plutôt qu'aux cinq (5) ans.
 - L'anesthésie générale sera couverte dans plus de situations.
 - Le nombre d'unités pour le détartrage et le surfaçage radiculaire est réduit à six (6) par an (il était illimité).
 - Les radiographies seront couvertes aux trois (3) ans plutôt qu'aux deux (2) ans.
 - Voir en page 3 pour la liste complète des changements.

* Toutes les autres dispositions du régime demeurent inchangées, voir les tableaux qui suivent.

Régime de soins dentaires

Pour les membres du SCRC
Sommaire du contrat numéro 51891
En vigueur le 1^{er} janvier 2019

Barème	Guide du tarif des généralistes et des spécialistes de 2011
À 95 %	Couverture de base, dont : Services de diagnostic Soins préventifs Restauration mineure Extractions Entretien des dentiers
90 %	Traitements d'endodontie et de périodontie
À 75 %	Couverture majeure, dont : Chirurgie majeure Couronnes et incrustation avec recouvrement Dentiers Ponts
À 50 %	Traitements d'orthodontie
Remboursement maximum	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	1 ^{er} janvier au 31 décembre

Changements apportés au régime dentaire courant

Services diagnostiques

Soin Courant Nouveau – 1 janvier 2019

EXAMENS		
Examen buccal complet	Une fois tous les 5 ans	Une fois tous les 3 ans
Examens de pathologie buccale	Non couverts	Couverts
RADIOGRAPHIES		
Série complète de radiographies	Une fois tous les 2 ans	Une fois tous les 3 ans
Radiographies périapicales	15 pellicules tous les 2 ans	15 pellicules tous les 3 ans
Radiographies occlusales	Couvertes	15 pellicules tous les 3 ans
Radiographies interproximales	Une fois tous les ans	15 pellicules tous les 3 ans
Radiographies panoramiques	Une fois tous les 5 ans	Couvertes une fois tous les 3 ans
Radiographies de l'articulation temporo-mandibulaire (ATM)	Couvertes	Non couvertes
TESTS		
Tests de susceptibilité à la carie	Non couverts	Couverts
Rapports de laboratoires	Non couverts	Couverts
CONSULTATIONS ET MODÈLES DIAGNOSTIQUES		
Détartrage	Unités illimitées	6 unités par année combinées au polissage des racines
Mainteneurs d'espace	Y compris les mainteneurs perdus ou volés	Les mainteneurs perdus, volés ou égarés ne sont pas couverts
SOINS DE RESTAURATION ORDINAIRES		
Obturations au moyen d'amalgame ou de matériaux esthétiques	Aucune limite	S'appliquent une fois tous les 2 ans

Soins endodontiques

Soin	Courant	Nouveau – 1 janvier 2019
Enlèvement du matériau d'obturation du canal radicaire ou de corps étrangers	Non couvert	Couvert

Soins parodontaux

Soin	Courant	Nouveau – 1 janvier 2019
Polissage des racines	Unités illimitées	6 unités par année combinées au détartrage
Ajustement et équilibrage de l'occlusion	8 unités par année	4 unités par année

Services pour les prothèses

Soin	Courant	Nouveau – 1 janvier 2019
Enduit correcteur	Aucune limite	Une fois tous les 3 ans

Soins extraordinaires

Soin	Courant	Nouveau – 1 janvier 2019
Pont	Une fois tous les 3 ans	Une fois tous les 5 ans

Chirurgie buccale

Soin	Courant	Nouveau – 1 janvier 2019
Remodelage de l'os	Non couvert	Couvert sous les services courants

Soins complémentaires

Soin	Courant	Nouveau – 1 janvier 2019
Anesthésie générale, sédation profonde et sédation consciente	Couvertes seulement lorsqu'elles sont effectuées en conjonction avec une chirurgie buccale couverte.	Couvertes lorsqu'elles sont effectuées en lien avec un service couvert.
Installations, équipement et fournitures pour l'anesthésie générale	Non couverts	Couverts seulement lorsqu'une anesthésie est requise.

SECTION XIII – ÉVALUATION DES EMPLOIS

Article 60 - PROCESSUS D'ÉVALUATION DES POSTES

60.1

Les emplois sont décrits et classés selon le système d'évaluation des emplois en vigueur au moment de la signature de la convention collective jusqu'à ce qu'il soit révisé par le Comité mixte d'évaluation des emplois, prévu à l'annexe F, ou jusqu'à l'établissement d'une nouvelle structure salariale.

60.2

L'Employeur établit les tâches de tous les emplois et reflète ces tâches dans une monographie d'emploi. Ces monographies d'emploi peuvent être utilisées pour établir une structure salariale à partir du système d'évaluation des emplois applicable.

60.3

L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat la monographie de tout nouvel emploi ainsi que de tout emploi dont les tâches sont substantiellement modifiées. Il l'avise également de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle description d'emploi ainsi que la liste des Employés touchés.

60.4 Nouvel emploi ou emploi modifié

- a) Dans les trente (30) jours qui suivent l'envoi d'une monographie d'emploi mentionnée à la clause 60.3, les Parties se rencontrent dans le cadre du Comité mixte d'évaluation des emplois afin de s'entendre sur l'évaluation, la classification et la rémunération de ce titre d'emploi.
- b) Les Parties établissent l'évaluation, la classification de ce titre d'emploi et sa rémunération en conformité avec la méthodologie, le système d'évaluation et les résultats obtenus dans le cadre de l'exercice d'évaluation des emplois.
- c) L'Employeur fournit au comité copie des cotes d'évaluation données et tous les autres documents pertinents en fournissant les explications requises.

60.5

Une Partie peut soumettre le litige au processus de griefs et d'arbitrage dans les trente (30) jours de la constatation d'une impasse.

Dans un tel cas, l'arbitre ne se prononce que sur les facteurs sur lesquels les Parties sont en désaccord.

La décision de l'arbitre doit tenir compte de l'interprétation usuelle donnée aux facteurs contenus dans le système d'évaluation. La décision de l'arbitre doit tenir compte de la relativité salariale établie au plan de classification applicable.

60.6 Prise d'effet

Les conclusions de la sentence arbitrale s'appliquent à compter de la date à laquelle l'Employé est affecté et exécute les tâches décrites dans la description d'emploi nouvelle ou modifiée.

60.7

Un Employé, ou le Syndicat, peut demander une réévaluation quand les tâches ont été substantiellement modifiées et ne correspondent plus à la monographie d'emploi. L'Employé, ou le Syndicat, a quatre-vingt-dix (90) jours après l'entrée en vigueur de la dernière modification pour présenter une requête auprès du service des Ressources humaines en soumettant des explications détaillées. Copie de la demande de l'Employé est transmise au Syndicat.

L'Employeur convoque le Comité mixte des emplois pour statuer sur cette demande conformément aux paragraphes de la clause 60.4.

Les clauses 60.5 et 60.6 s'appliquent en cas d'impasse au Comité mixte d'évaluation des emplois.

60.8

L'intégration des nouveaux emplois ou des emplois modifiés dans la grille salariale applicable est convenue par le comité ou, à défaut d'entente, par l'arbitre.

60.9

Aucun Employé ne subit de réduction de salaire à la suite de la réévaluation de son emploi ou d'une modification du système d'évaluation.

SECTION XIV – RÉMUNÉRATIONS, PRIMES

Article 61 – RÉTROACTIVITÉ ET AUGMENTATIONS

RÉTROACTIVITÉ :

- Personnel actif en date de la signature
- Augmentation de 1,5 % / année sur les échelles
- Déduction de 0,1 % (fonds de santé)*
- Salaire de base seulement
- Dernière année au prorata des jours écoulés entre la précédente augmentation et le 1er avril 2018

AUGMENTATIONS SUR ÉCHELLES SALARIALES :

- 1er avril 2018 au 31 mars 2019 : 1,5 % moins 0,1 % (fonds de santé)*
- 1er avril 2019 au 31 mars 2020 : 1,5 % moins 0,1 % (fonds de santé)*
- 1er avril 2020 au 31 mars 2021 : 1,5 % moins 0,1 % (fonds de santé)*

Note : Voir l'article 64

Article 62 – DISPOSITIONS SALARIALES GÉNÉRALES

62.1

Compte tenu, au moment de l'embauche, de leur expérience valable et, par la suite, de leurs années de service dans le groupe salarial, les Employés sont rémunérés suivant la grille du groupe salarial auquel ils sont affectés.

62.2

Les Employés sont rémunérés suivant les taux figurant à l'échelle des montants maximums prévus à l'article 63.

62.3

Lors de sa négociation pour les rémunérations additionnelles, l'Employé peut se faire accompagner, s'il le souhaite, d'un représentant du Syndicat.

62.4

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

62.5

Lorsque l'Employé est appelé à occuper une fonction relevant d'un groupe salarial supérieur, il obtient le salaire de base de l'échelon se rapprochant le plus de son salaire actuel, sans y être inférieur ou égal.

Dans le cas d'une promotion, l'Employé avance automatiquement d'échelon le premier (1^{er}) jour de la première période de paie complète du mois de la date de sa promotion.

Dans le cas d'un avancement temporaire de plus de quatre (4) semaines, tel que défini à l'article 25, l'Employé avance d'échelon dans le groupe supérieur après deux cent soixante-et-un (261) jours travaillés.

62.6

Lorsque l'Employé demande à être placé de façon permanente dans un emploi d'un groupe salarial inférieur ou s'il y est placé par suite de son rendement, son salaire est réajusté en fonction de la nouvelle plage salariale dans laquelle il se trouve, et ce, en fonction de son expérience pertinente. L'avancement d'échelon se fait ensuite en fonction des règles prévues à la clause 62.4 dans sa nouvelle plage salariale.

Toutefois, si son niveau de salaire en vigueur est supérieur au niveau de salaire maximum du groupe salarial inférieur, son salaire est réduit au maximum du groupe salarial inférieur.

Article 63 – GROUPES D'EMPLOI, DURÉE DU TRAVAIL ET GRILLE SALARIALE

**ÉCHELLES SALARIALES
VERSION 19 SEPTEMBRE 2018**

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigneur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans		
1	COMMISSAIRE GÉNÉRAL OPÉRATEUR D'ENTRÉE DE DONNÉES OPÉRATEUR DE TRAITEMENT DE TEXTES RECEPTIONNISTE	1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	28 341 \$	30 416 \$	32 459 \$	34 564 \$								
		1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	28 738 \$	30 842 \$	32 913 \$	35 048 \$								
		1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	29 140 \$	31 274 \$	33 374 \$	35 539 \$								
		1er mars 2018 au 31 mars 2018 (0,1189 %)	37,5	29 175 \$	31 311 \$	33 414 \$	35 581 \$								
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	29 583 \$	31 749 \$	33 882 \$	36 079 \$								
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	29 997 \$	32 193 \$	34 356 \$	36 584 \$								
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	30 417 \$	32 644 \$	34 837 \$	37 096 \$								
		21 septembre 2015 au 20 septembre 2016 (1,4 %)	36,25	27 090 \$	28 515 \$	30 038 \$	31 595 \$	33 258 \$	35 009 \$	36 853 \$					
		21 septembre 2016 au 20 septembre 2017 (1,4 %)	36,25	27 469 \$	28 914 \$	30 438 \$	32 037 \$	33 724 \$	35 499 \$	37 369 \$					
		21 septembre 2017 au 31 mars 2018 (0,7364 %)	36,25	27 671 \$	29 127 \$	30 662 \$	32 273 \$	33 972 \$	35 760 \$	37 644 \$					
2	COMMISSAIRE GÉNÉRAL OPÉRATEUR D'ENTRÉE DE DONNÉES OPÉRATEUR DE TRAITEMENT DE TEXTES RECEPTIONNISTE	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	36,25	28 058 \$	29 535 \$	31 091 \$	32 725 \$	34 448 \$	36 261 \$	38 171 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	36,25	28 451 \$	29 948 \$	31 526 \$	33 183 \$	34 930 \$	36 769 \$	38 705 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	36,25	28 849 \$	30 367 \$	31 967 \$	33 648 \$	35 419 \$	37 284 \$	39 247 \$					
		21 septembre 2015 au 20 septembre 2016 (1,4 %)	36,25	31 288 \$	32 834 \$	34 470 \$	36 205 \$	38 041 \$	40 038 \$	42 166 \$					
		21 septembre 2016 au 20 septembre 2017 (1,4 %)	36,25	31 726 \$	33 395 \$	35 155 \$	37 006 \$	38 954 \$	41 004 \$	43 160 \$					
		21 septembre 2017 au 31 mars 2018 (0,7364 %)	36,25	31 960 \$	33 641 \$	35 414 \$	37 279 \$	39 241 \$	41 306 \$	43 480 \$					
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	36,25	32 407 \$	34 112 \$	35 910 \$	37 801 \$	39 790 \$	41 884 \$	44 089 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	36,25	32 865 \$	34 590 \$	36 413 \$	38 330 \$	40 347 \$	42 470 \$	44 706 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	36,25	33 321 \$	35 074 \$	36 923 \$	38 867 \$	40 912 \$	43 065 \$	45 332 \$					
		3	ADJOINT BUREAU COMMISSAIRE GÉNÉRAL COMMISSAIRE CIRCULATION ET INVENTAIRE EXPEDEUR/RECEPTIONNISTE AMBASSADEUR OPÉRATEUR TRAITEMENT DE TEXTES (CHEF D'ÉQUIPE) RECEPTIONNISTE (CHEF D'ÉQUIPE) PRÉPOSE AUX RENSEIGNEMENTS POLYCOPIEUR COMMISSAIRE À LA NUMÉRISATION ADJOINT RÉGIONS	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	33 516 \$	34 871 \$	36 141 \$	37 324 \$	38 431 \$	39 468 \$	40 532 \$	41 624 \$	42 744 \$	43 894 \$
1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40			33 985 \$	35 359 \$	36 647 \$	37 851 \$	39 081 \$	40 338 \$	41 624 \$	42 940 \$	44 287 \$	45 664 \$	47 072 \$	
1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40			34 461 \$	35 854 \$	37 160 \$	38 384 \$	39 647 \$	40 940 \$	42 274 \$	43 638 \$	45 042 \$	46 487 \$	47 972 \$	
1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40			34 943 \$	36 356 \$	37 680 \$	39 024 \$	40 397 \$	41 801 \$	43 246 \$	44 681 \$	46 197 \$	47 754 \$	49 342 \$	
1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40			35 432 \$	36 865 \$	38 208 \$	39 572 \$	40 967 \$	42 402 \$	43 878 \$	45 395 \$	46 952 \$	48 549 \$	50 187 \$	
1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40			35 928 \$	37 381 \$	38 743 \$	40 212 \$	41 717 \$	43 264 \$	44 853 \$	46 484 \$	48 157 \$	49 872 \$	51 629 \$	
1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40			36 431 \$	37 904 \$	39 385 \$	40 881 \$	42 412 \$	43 984 \$	45 597 \$	47 252 \$	48 958 \$	50 705 \$	52 547 \$	
1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40			33 516 \$	34 871 \$	36 141 \$	37 324 \$	38 431 \$	39 468 \$	40 532 \$	41 624 \$	42 744 \$	43 894 \$	45 074 \$	46 287 \$
1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40			33 985 \$	35 359 \$	36 647 \$	37 851 \$	39 081 \$	40 338 \$	41 624 \$	42 940 \$	44 287 \$	45 664 \$	47 072 \$	48 500 \$
1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40			34 461 \$	35 854 \$	37 160 \$	38 384 \$	39 647 \$	40 940 \$	42 274 \$	43 638 \$	45 042 \$	46 487 \$	47 972 \$	
4	ADJOINT BUREAU COMMISSAIRE GÉNÉRAL COMMISSAIRE CIRCULATION ET INVENTAIRE EXPEDEUR/RECEPTIONNISTE AMBASSADEUR OPÉRATEUR TRAITEMENT DE TEXTES (CHEF D'ÉQUIPE) RECEPTIONNISTE (CHEF D'ÉQUIPE) PRÉPOSE AUX RENSEIGNEMENTS POLYCOPIEUR COMMISSAIRE À LA NUMÉRISATION ADJOINT RÉGIONS	1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	34 943 \$	36 356 \$	37 680 \$	39 024 \$	40 397 \$	41 801 \$	43 246 \$	44 681 \$	46 197 \$	47 754 \$	49 342 \$	
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	35 432 \$	36 865 \$	38 208 \$	39 572 \$	40 967 \$	42 402 \$	43 878 \$	45 395 \$	46 952 \$	48 549 \$	50 187 \$	
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	35 928 \$	37 381 \$	38 743 \$	40 212 \$	41 717 \$	43 264 \$	44 853 \$	46 484 \$	48 157 \$	49 872 \$	51 629 \$	
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	36 431 \$	37 904 \$	39 385 \$	40 881 \$	42 412 \$	43 984 \$	45 597 \$	47 252 \$	48 958 \$	50 705 \$	52 547 \$	

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans		
	ADJOINT RECEPTION ET INVENTAIRE ADJOINT, ADMINISTRATION ADJOINT, AFFECTATION ADJOINT, BUREAUTIQUE ADJOINT, COMMUNICATION ADJOINT, DOUANES ADJOINT, HORAIRES ADJOINT, RAPPORTS & STATISTIQUES ADJOINT, VENTES ET MARKETING ADJOINT, VENTES ET SUPPORT CLIENT COORDONNATEUR, TRAITEMENT DE TEXTE DESSINATEUR - TRACÉUR AMBASSADEUR, CHEF D'ÉQUIPE PRESSEUR ADJOINT, HORAIRES TECHNIEN EN DOCUMENTATION ET ARCHIVES TECHNIEN SUPPORT INFORMATIQUE PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS (CHEF D'ÉQUIPE) DISCOTHECARIER DESSINATEUR PROJET D'AMÉNAGEMENT COMMIS TRADUCTEUR COMMIS CIRCULATION ET INVENTAIRES (CHEF D'ÉQUIPE) COMMIS SERVICES GÉNÉRAUX (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT AUX NOUVEAUX MÉDIAS ADJOINT GESTION DES FRÉQUENCES ADJOINT ENTRETIEN MÉNAGER ADJOINT ÉDITIQUE	21 septembre 2015 au 20 septembre 2016 (1,4 %)	36,25	36 139 \$	38 040 \$	40 042 \$	42 150 \$	44 366 \$	46 704 \$	49 161 \$					
		21 septembre 2016 au 20 septembre 2017 (1,4 %)	36,25	36 645 \$	38 573 \$	40 603 \$	42 740 \$	44 987 \$	47 358 \$	49 869 \$					
		21 septembre 2017 au 31 mars 2018 (0,7864 %)	36,25	36 915 \$	38 857 \$	40 902 \$	43 055 \$	45 318 \$	47 707 \$	50 216 \$					
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	36,25	37 632 \$	39 401 \$	41 475 \$	43 658 \$	46 052 \$	48 575 \$	51 219 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	36,25	37 956 \$	39 953 \$	42 056 \$	44 269 \$	46 593 \$	49 052 \$	51 632 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	36,25	38 487 \$	40 512 \$	42 645 \$	44 889 \$	47 247 \$	49 739 \$	52 353 \$					
5		1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	34 617 \$	36 099 \$	37 284 \$	38 556 \$	40 739 \$							
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	35 102 \$	36 604 \$	37 806 \$	39 152 \$	41 523 \$							
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	35 593 \$	37 116 \$	38 335 \$	40 756 \$	50 113 \$							
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	36 091 \$	37 636 \$	38 872 \$	41 369 \$	50 815 \$							
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	36 596 \$	38 163 \$	39 416 \$	41 990 \$	51 526 \$							
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	37 108 \$	38 697 \$	39 968 \$	45 620 \$	52 247 \$							
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	37 628 \$	39 239 \$	40 528 \$	46 259 \$	52 978 \$							
		1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	38 927 \$	40 078 \$	41 623 \$	43 180 \$	44 733 \$	46 282 \$	47 834 \$	49 386 \$	50 936 \$			
		1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	39 066 \$	40 639 \$	42 213 \$	43 785 \$	45 359 \$	46 934 \$	48 504 \$	50 077 \$	51 649 \$			
		1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	39 613 \$	41 208 \$	42 806 \$	44 398 \$	46 994 \$	48 587 \$	49 183 \$	50 778 \$	52 372 \$			
		1er mars 2018 au 31 mars 2019 (1,189 %)	37,5	39 660 \$	41 257 \$	42 854 \$	44 451 \$	46 049 \$	47 644 \$	49 241 \$	50 838 \$	52 434 \$			
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	40 215 \$	41 835 \$	43 454 \$	45 073 \$	46 694 \$	48 311 \$	49 930 \$	51 550 \$	53 168 \$			
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	40 778 \$	42 421 \$	44 062 \$	45 704 \$	47 348 \$	48 997 \$	50 629 \$	52 272 \$	53 912 \$			
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	41 349 \$	43 015 \$	44 679 \$	46 344 \$	48 011 \$	49 673 \$	51 338 \$	53 004 \$	54 667 \$			
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	34 871 \$	36 141 \$	41 244 \$	45 711 \$	50 560 \$							
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	35 359 \$	36 647 \$	41 821 \$	46 351 \$	51 268 \$							
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	35 854 \$	37 160 \$	42 406 \$	47 000 \$	51 986 \$							
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	36 356 \$	37 680 \$	43 000 \$	47 658 \$	52 714 \$							
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	36 865 \$	38 208 \$	43 602 \$	48 325 \$	53 452 \$							
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	37 381 \$	38 743 \$	44 212 \$	49 002 \$	54 200 \$							
		1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	37 504 \$	39 285 \$	44 831 \$	49 688 \$	54 959 \$							
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	36 641 \$	41 244 \$	45 711 \$	50 560 \$	53 000 \$							
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	36 647 \$	41 821 \$	46 351 \$	51 268 \$	53 843 \$							
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	37 160 \$	42 406 \$	47 000 \$	51 986 \$	54 597 \$							
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	37 680 \$	43 000 \$	47 658 \$	52 714 \$	55 361 \$							
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	38 208 \$	43 602 \$	48 325 \$	53 452 \$	56 136 \$							
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	38 743 \$	44 212 \$	49 002 \$	54 200 \$	56 922 \$							
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	39 285 \$	44 831 \$	49 688 \$	54 959 \$	57 719 \$							
6															
7	CHAUFFEUR-CAMION REMORQUE CHAUFFEUR OPÉRATEUR REGIE D'ÉCLAIRAGE (ORE) PEINTRE ASSISTANT TECHNICIEN DE MAINTENANCE														
8	CHEF MACHINISTE COIFFEUR CONSTRUCTEUR SCENIQUE MAQUILLEUR TECHNICIEN DE PLATEAU PÂTISSIER-DECORATEUR COSTUMIER ASSISTANT AUX ARTS GRAPHIQUES														
9															

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans		
10	ANIMATEUR ASSISTANT AUX COMMUNICATIONS DOCUMENTALISTE À LA RECHERCHE	1er mars 2015 au 28 février 2016 (1,4 %)	37,5	42 245 \$	44 012 \$	45 680 \$	47 361 \$	49 031 \$	50 706 \$	52 378 \$	54 048 \$	55 722 \$			
		1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	43 538 \$	44 633 \$	46 320 \$	48 021 \$	49 719 \$	51 416 \$	53 112 \$	54 806 \$	56 500 \$			
		1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	43 538 \$	45 258 \$	47 078 \$	48 693 \$	50 415 \$	52 136 \$	53 855 \$	55 573 \$	57 291 \$			
		1er mars 2018 au 31 mars 2018 (0,1189 %)	37,5	43 531 \$	45 312 \$	47 078 \$	48 754 \$	50 415 \$	52 136 \$	53 819 \$	55 639 \$	57 361 \$			
		1er mars 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	44 501 \$	46 386 \$	47 698 \$	49 438 \$	51 183 \$	52 929 \$	54 674 \$	56 418 \$	58 164 \$			
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	44 620 \$	46 360 \$	50 130 \$	51 699 \$	53 270 \$	54 839 \$	56 409 \$	57 978 \$	59 548 \$			
11	CHEF MÉCANISTE (PLA TEAUX) MÉCANICIENS VÉHICULES ÉCLAIRAGISTE SYSTÈME MOBILE OPÉR INTERIM REGIE D'ÉCLAIRAGE (ORE)	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	45 847 \$	47 281 \$	49 037 \$	50 832 \$	52 626 \$	54 421 \$	56 215 \$	58 009 \$	59 804 \$			
		1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	41 244 \$	45 711 \$	50 560 \$	55 100 \$	59 453 \$							
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	41 821 \$	46 351 \$	51 288 \$	55 843 \$	54 810 \$							
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	42 066 \$	47 000 \$	51 986 \$	54 997 \$	55 577 \$							
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	43 000 \$	47 658 \$	52 744 \$	55 361 \$	56 355 \$							
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	43 602 \$	48 325 \$	53 452 \$	56 136 \$	57 444 \$							
12	ACHETEUR ADJOINT - ÉQUIPEMENT DE PRODUCTION ADJOINT - HORAIRES (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT - INVENTAIRE PUBLICITAIRE ADJOINT - RECHERCHES (SONDAGES) AGENT ACQUISITION DIFFUSION AGENT CAPITALISATION AGENT COORDINATION D'ÉVÉNEMENTS AGENT - INFORMATIQUE, SERVICE À L'USAGER AGENT SOUTIEN À LA PUBLICITÉ / PROMOTION AGENT, ADMINISTRATION AGENT, COMPTABILITÉ AGENT, HORAIRES AGENT, RECOUVREMENT ANALYSTE, TÉLÉPHONE ADJ ADMIN - CHEF D'ÉQUIPE AGENT, VENTES - OPERATIONS COORD AFFECTIONS COORDONNATEUR, HORAIRES GUIDE SOUTIEN TECHNIQUE MUSICOÛTEAIRE INTÉGRATEUR WEB PROGRAMMEUR COORDONNATEUR APPROVISIONNEMENT COORDONNATEUR ACCUEIL COORDONNATEUR COMPTOIR MULTI-SERVICES AGENT VENTE D'ÉMISSION AGENT RÉFÉRENCES AGENT BUREAUTIQUE AGENT AFFAIRES INSTITUTIONNELLES ET PLANIFICATIONS STRATÉGIQUES ADJOINT PRÉFÉRENCES (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT COMMUNICATION (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT AFFECTATION (CHEF D'ÉQUIPE)	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	36,25	44 450 \$	46 792 \$	49 253 \$	51 847 \$	54 573 \$	57 446 \$	60 470 \$					
		21 septembre 2015 au 20 septembre 2016 (1,4 %)	36,25	41 738 \$	43 938 \$	46 289 \$	48 685 \$	51 244 \$	53 942 \$	56 781 \$					
		21 septembre 2016 au 20 septembre 2017 (1,4 %)	36,25	42 322 \$	44 553 \$	46 896 \$	49 365 \$	51 961 \$	54 697 \$	57 576 \$					
		21 septembre 2017 au 31 mars 2018 (0,7364 %)	36,25	42 634 \$	44 881 \$	47 241 \$	49 729 \$	52 344 \$	55 001 \$	58 000 \$					
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	36,25	43 331 \$	45 509 \$	47 902 \$	50 425 \$	53 077 \$	55 871 \$	58 812 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	36,25	43 836 \$	46 146 \$	48 573 \$	51 131 \$	53 820 \$	56 653 \$	59 635 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	36,25	44 450 \$	46 792 \$	49 253 \$	51 847 \$	54 573 \$	57 446 \$	60 470 \$					

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigueur	Horaires	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	
13	ASSISTANT MONTEUR / MONTEUR SONORE	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	45 711 \$	50 560 \$	53 000 \$	54 053 \$	57 864 \$					59 325 \$	
	CAMERAMAN	1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	46 351 \$	51 268 \$	53 843 \$	54 810 \$	58 674 \$					60 156 \$	
	CHEF MAQUILLER - COIFFEUR	1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	47 000 \$	51 986 \$	54 597 \$	55 577 \$	59 495 \$					60 998 \$	
	ECLAIRAGISTE	1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	47 658 \$	52 714 \$	55 361 \$	56 355 \$	60 328 \$					61 852 \$	
	ENSEMBLIER	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	48 325 \$	53 452 \$	56 136 \$	57 144 \$	61 173 \$					62 718 \$	
	INSTALLATEUR TECHNIQUE	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	49 002 \$	54 200 \$	56 922 \$	57 944 \$	62 029 \$					63 596 \$	
	ALGUILLEUR	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	49 688 \$	54 953 \$	57 719 \$	58 755 \$	62 897 \$					64 488 \$	
	ESTIMATEUR DE RÉCORS													
	ASSISTANT DESIGNER COSTUMES													
	BRUTEUR													
14	TECHN. PUBLICATION/ALIMENTATION/ARCHIVE													
	TECHNICIEN CONTRÔLEUR D'IMAGE													
	TECHNICIEN DE SON - RADIO													
	TECHNICIEN SYNTHÉTISEUR D'ECRITURE													
	PRODUCHEUR													
	ASSISTANT DÉCORATEUR													
	PRENEUR DE SON													
	SCENOGRAPHE													
15	ADJOINT AUX MOYENS DE PRODUCTION	1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	47 168 \$	51 922 \$	54 592 \$	55 563 \$	59 477 \$					60 963 \$	
	ADJOINT DE REALISATION RADIO	1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	47 828 \$	52 604 \$	55 292 \$	56 263 \$	60 177 \$					61 663 \$	
	ASSISTANT A LA PRODUCTION	1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	48 498 \$	53 300 \$	55 998 \$	56 969 \$	60 883 \$					62 373 \$	
	ASSISTANT A LA REALISATION TV	1er mars 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	49 173 \$	54 000 \$	56 708 \$	57 679 \$	61 593 \$					63 103 \$	
	BIBLIOTHECAIRE	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	49 853 \$	54 700 \$	57 418 \$	58 389 \$	62 303 \$					63 807 \$	
	MEDIATHECAIRE	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	50 538 \$	55 400 \$	58 118 \$	59 089 \$	63 003 \$					64 517 \$	
	DÉLÉGUÉ A LA SIGNALTIQUE ANTI-VIOLENCE													
	CHEF D'EQUIPE - ATELIER DE FABRICATION													
	DESIGNER - INFOGRAPHIE A													
	MONTEUR PRODUCTION													
16	MONTEUR	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	51 268 \$	53 843 \$	54 810 \$	58 674 \$	61 315 \$					62 882 \$	
	MONTEUR	1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	51 986 \$	54 597 \$	55 577 \$	59 495 \$	62 173 \$					63 762 \$	
	MONTEUR	1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	52 714 \$	55 361 \$	56 355 \$	60 328 \$	63 043 \$					64 655 \$	
	TECHNICIEN DE MAINTENANCE	1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	53 452 \$	56 136 \$	57 144 \$	61 173 \$	63 976 \$					65 560 \$	
	TECHNICIEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLES	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	54 200 \$	56 922 \$	57 944 \$	62 029 \$	64 821 \$					66 718 \$	
	TECHNICIEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLES	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	54 953 \$	57 719 \$	58 755 \$	62 897 \$	65 728 \$					67 409 \$	
	CHRONIQUEUR	1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	48 700 \$	50 623 \$	52 545 \$	54 468 \$	56 390 \$					62 157 \$	
	CHRONIQUEUR RECHERCHE	1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	49 382 \$	51 332 \$	53 281 \$	55 231 \$	57 179 \$					63 027 \$	
	COMMENTATEUR A LA CIRCULATION	1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	50 073 \$	52 051 \$	54 027 \$	56 004 \$	57 980 \$					63 909 \$	
	LOCUTEUR/SOUS-TITREUR	1er mars 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	50 773 \$	52 773 \$	54 773 \$	56 773 \$	58 773 \$					64 773 \$	
17	CHRONIQUEUR - COLLABORATEUR	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	51 542 \$	53 583 \$	55 616 \$	57 652 \$	59 686 \$					61 720 \$	
	CHRONIQUEUR - COLLABORATEUR	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	52 269 \$	54 333 \$	56 395 \$	58 459 \$	60 523 \$					62 584 \$	

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	
18	TECHNICIEN MAINTENANCE ENDROITS BOLES	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	52 062 \$	54 011 \$	55 662 \$	58 579 \$	62 321 \$				63 898 \$		
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	52 792 \$	54 762 \$	56 441 \$	60 413 \$	65 204 \$					64 792 \$	
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	53 531 \$	55 534 \$	57 331 \$	61 759 \$	64 089 \$					65 700 \$	
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	54 289 \$	56 311 \$	58 032 \$	62 887 \$	64 986 \$					66 620 \$	
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	55 049 \$	57 095 \$	58 844 \$	63 869 \$	66 813 \$					67 353 \$	
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	55 811 \$	57 898 \$	59 685 \$	63 869 \$	66 813 \$					68 495 \$	
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	56 592 \$	58 705 \$	60 303 \$	64 763 \$	67 754 \$					69 458 \$	
19	AGENT BUREAUTIQUE (CHEF D'ÉQUIPE) AGENT COMMERCIAL AGENT FORMATION AGENT COMMUNICATIONS (DIFFUSION) AGENT, DROITS D'AUTEUR AGENT, VENTES & MARKETING (CHEF D'ÉQUIPE) AGENT, INFOR-SERV USAGER (CHEF D'ÉQUIPE) AGENT, VENTES-OPÉRATIONS (CHEF D'ÉQUIPE) ANALYSTE RECHERCHE (CHEF D'ÉQUIPE) ANALYSTE RECHERCHE (SONDAGES) ANALYSTE CONCEPTEUR ANALYSTE, DONNÉES ET RAPPORTS ANALYSTE, VENTES ET MARKETING CHARGE DE PROJET CHARGE DE PROJET DE COMMUNICATION CHARGE DE PROJET, PRODUCTION POST PROD. CHARGE DE PROJETS D'AMENAGEMENT CHARGE DE PROJETS, OLYMPIQUES CHARGE PROJ PROD IMPRIMERIE & MULTIMEDIA CONSEILLER APPROVISIONNEMENTS CONSEILLER VENTE DE CONTENU CONSEILLER, SUPPORT INFORMATIQUE COORD HORAIRES CHEF D'ÉQUIPE COORD VENTES ET MARKETING COORDONNATEUR GRILLE ET DIFFUSION COORDONNATEUR MARCHANDSAGE COORDONNATEUR, MAGNÉTOHQUE TV DESSINATEUR REDACTEUR, COMMUNICATION MUSICOTHÉCAIRE (CHEF D'ÉQUIPE) COORDONNATEUR SALLE D'ENTREPOSAGE COORDONNATEUR RELATION AVEC L'AUDITOIRE COORDONNATEUR BUREAUTIQUE CONSEILLER VENTE D'ÉMISSION ANALYSTE VENTES ET COMMERCIALISATION ANALYSTE PROGRAMMEUR AGENT RÉSEAU DE SOUTIEN DES TÉLÉCOMMUNICATION ET INFORMATIQUE AGENT, COMPTABILITÉ (CHEF D'ÉQUIPE) AGENT, CODE PUBLICITAIRE AGENT, ADMINISTRATION (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT ÉQUIPEMENT DE PRODUCTION (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT COMMUNICATION (PHOTO)	21 septembre 2015 au 20 septembre 2016 (1,4 %)	36,25	48 209 \$	50 747 \$	53 417 \$	56 229 \$	59 188 \$	62 302 \$	65 387 \$				
		21 septembre 2016 au 20 septembre 2017 (1,4 %)	36,25	48 894 \$	51 457 \$	54 165 \$	57 016 \$	60 017 \$	63 174 \$	66 505 \$				
		21 septembre 2017 au 31 mars 2018 (0,73864 %)	36,25	49 244 \$	51 896 \$	54 564 \$	57 436 \$	60 459 \$	63 639 \$	66 995 \$				
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	36,25	49 933 \$	52 562 \$	55 228 \$	58 240 \$	61 305 \$	64 530 \$	67 933 \$				
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	36,25	50 632 \$	53 298 \$	56 103 \$	59 055 \$	62 163 \$	65 433 \$	68 884 \$				
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	36,25	51 341 \$	54 044 \$	56 888 \$	59 882 \$	63 033 \$	66 349 \$	69 848 \$				

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
	AIGUILLEUR INTERMEDIAIRE	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	53 100 \$	54 053 \$	57 864 \$	60 468 \$	65 136 \$				64 703 \$	
	CAMERAMAN INTERMEDIAIRE (STUDIO)	1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	53 843 \$	54 810 \$	58 724 \$	61 315 \$	64 020 \$				65 609 \$	
	CHEF INSTALLATEUR TECHNIQUE	1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	54 597 \$	55 577 \$	59 495 \$	62 173 \$	64 916 \$				66 238 \$	
	ECLAIRAGISTE INTERMEDIAIRE	1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	55 361 \$	56 355 \$	60 278 \$	63 043 \$	65 875 \$				67 629 \$	
	MONTEUR PRODUCTION	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	56 136 \$	57 144 \$	61 069 \$	63 926 \$	66 747 \$				68 537 \$	
	TECH. INSTALLATION ELECTROTECHNIQUE	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	56 922 \$	57 944 \$	61 871 \$	64 821 \$	67 801 \$				69 811 \$	
20	TECH INTENS SYNTHESISEUR D'ECRITURE	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	57 719 \$	58 755 \$	62 697 \$	65 728 \$	68 829 \$				70 932 \$	
	TECH INTERMEDIAIRE SON - RADIO												
	TECH INTERMEDIAIRE SON - TV												
	TECHNICIEN AU CONTROLE DE QUALITE												
	TECHNICIEN TRAITEMENT /MIXAGE SONORE												
	AGENT D'S COMMUNICATIONS												
21	AGENT D' EVALUATION ET DE PROGRAMMATION	1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	49 482 \$		51 966 \$	54 651 \$	55 735 \$	57 817 \$	59 902 \$	61 986 \$	64 070 \$	66 153 \$
	COMMENTAIREUR - INTERVIEWER	1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	50 175 \$		52 888 \$	54 402 \$	56 515 \$	58 626 \$	60 741 \$	62 854 \$	64 967 \$	67 079 \$
	EDIMESTRE	1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	50 877 \$		53 020 \$	55 164 \$	57 306 \$	59 447 \$	61 591 \$	63 734 \$	65 877 \$	68 018 \$
	EDIMESTRE	1er mars 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	50 937 \$		53 083 \$	55 230 \$	57 374 \$	59 518 \$	61 664 \$	63 810 \$	65 955 \$	68 099 \$
	METROLOGUE	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	51 650 \$		53 826 \$	56 003 \$	58 177 \$	60 351 \$	62 527 \$	64 703 \$	66 878 \$	69 052 \$
	RECHERCHEUR	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	52 373 \$		54 580 \$	56 787 \$	58 991 \$	61 196 \$	63 402 \$	65 609 \$	67 814 \$	70 019 \$
22	RECHERCHEUR - ADI DE REALISATION RADIO	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	53 106 \$		55 344 \$	57 582 \$	59 817 \$	62 053 \$	64 290 \$	66 528 \$	68 763 \$	70 999 \$
	REDACTEUR AUX ARCHIVES NUMERISEES												
	REVISEUR CONTENU ARCHIVES NUMERISEES												
	CAMERAMAN JEAL	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	53 587 \$	56 149 \$	59 981 \$	62 607 \$	65 347 \$				66 841 \$	
	TECHNICIEN DE SON CHRONIQUEUR RECHERCHEUR	1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	54 337 \$	56 935 \$	60 821 \$	63 483 \$	66 059 \$				67 777 \$	
	TECHNICIEN DE SON CHRONIQUEUR RECHERCHEUR	1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	55 098 \$	57 732 \$	61 672 \$	64 372 \$	66 984 \$				68 726 \$	
23	TECH COORD CTRE CTRL RES ET REGIE CENTR	1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	55 869 \$	58 540 \$	62 535 \$	65 273 \$	67 922 \$				69 688 \$	
	TECH COORD MISE EN ONDES	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	56 651 \$	59 360 \$	63 410 \$	66 187 \$	68 873 \$				70 664 \$	
	TECH TV TRANSMISSION DE SIGNAUX (IE)	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	57 444 \$	60 191 \$	64 298 \$	67 114 \$	69 837 \$				71 653 \$	
	TECHNIEN A LA GESTION DES SERVEURS	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	58 248 \$	61 034 \$	65 198 \$	68 054 \$	70 815 \$				72 656 \$	
	TECH COORD CENTRE CONT RES ET REGIE CENT TV	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	54 053 \$	57 864 \$	60 468 \$	63 136 \$	65 422 \$				67 653 \$	
	TECH COORD CTRE CTRL RES ET REGIE CENTR	1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	54 810 \$	58 674 \$	61 315 \$	64 020 \$	66 338 \$				67 992 \$	
24	TECH COORD MISE EN ONDES	1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	55 577 \$	59 495 \$	62 173 \$	64 916 \$	67 267 \$				68 944 \$	
	TECHNIEN A LA GESTION DES SERVEURS	1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	56 355 \$	60 328 \$	63 043 \$	65 825 \$	68 209 \$				69 909 \$	
	TECHNIEN GENERAL MAINTENANCE	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	57 144 \$	61 173 \$	63 926 \$	66 747 \$	69 164 \$				70 888 \$	
	TECHNIEN DE REGIE CENTRALE RADIO	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	57 944 \$	62 029 \$	64 821 \$	67 681 \$	70 132 \$				71 880 \$	
	TRUQUEUR CONCEPTEUR	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	58 755 \$	62 897 \$	65 728 \$	68 629 \$	71 114 \$				72 886 \$	
	TECHNIEN GENERAL DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLES	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	55 535 \$	59 431 \$	62 162 \$	64 914 \$	67 243 \$				68 974 \$	
24	TECHNIEN GENERAL MAINTENANCE	1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	56 312 \$	60 263 \$	63 032 \$	65 823 \$	68 194 \$				69 838 \$	
	TECHNIEN GENERAL MAINTENANCE	1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	57 100 \$	61 107 \$	63 914 \$	66 745 \$	69 139 \$				70 816 \$	
	TECHNIEN GENERAL MAINTENANCE	1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	57 899 \$	61 962 \$	64 809 \$	67 629 \$	70 107 \$				71 807 \$	
	TECHNIEN GENERAL MAINTENANCE	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	58 710 \$	62 825 \$	65 716 \$	68 627 \$	71 088 \$				72 832 \$	
	TECHNIEN GENERAL MAINTENANCE	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	59 532 \$	63 705 \$	66 536 \$	69 588 \$	72 089 \$				73 931 \$	
	TECHNIEN GENERAL MAINTENANCE - ENDROITS ISOLES	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	60 365 \$	64 601 \$	67 569 \$	70 562 \$	73 092 \$				74 865 \$	

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	
25	CHÉF TECHNICIEN CHÉF TECHNICIEN DE MAINTENANCE DESIGNER EN PROTHÈSE ET MAQUILLAGES SPÉCIAUX TECHNICIEN DE MAINTENANCE EN TIRETIN JH TECH GÉNÉRAL DE MRC - CAS DE REPORTAGE TECHNICIEN DE MAINTENANCE - ÉVÈNEMENTS SPÉCIAUX CHÉF TECHNICIEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS	1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	57 864 \$	60 468 \$	63 136 \$	65 822 \$	68 133 \$	69 869 \$	70 825 \$	71 949 \$	73 144 \$	74 409 \$	
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	58 674 \$	61 215 \$	64 020 \$	66 338 \$	68 377 \$	70 047 \$	71 527 \$	72 847 \$	74 218 \$	75 640 \$	77 114 \$
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	59 495 \$	62 036 \$	64 916 \$	67 267 \$	70 054 \$	72 018 \$	73 685 \$	75 190 \$	76 745 \$	78 351 \$	79 999 \$
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	60 326 \$	63 033 \$	65 935 \$	68 209 \$	71 035 \$	73 018 \$	74 805 \$	76 435 \$	78 114 \$	79 843 \$	81 614 \$
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	61 173 \$	63 916 \$	66 917 \$	69 164 \$	72 029 \$	74 070 \$	75 865 \$	77 519 \$	79 237 \$	80 999 \$	82 806 \$
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	62 029 \$	64 821 \$	67 883 \$	70 132 \$	73 027 \$	75 118 \$	76 949 \$	78 633 \$	80 271 \$	81 954 \$	83 677 \$
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	62 897 \$	65 728 \$	68 829 \$	71 114 \$	74 060 \$	76 983 \$	78 892 \$	80 747 \$	82 547 \$	84 392 \$	86 277 \$
		1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	53 522 \$	55 677 \$	57 831 \$	59 986 \$	62 145 \$	64 298 \$	66 454 \$	68 607 \$	70 764 \$	72 924 \$	75 087 \$
		1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	54 271 \$	56 456 \$	58 641 \$	60 826 \$	63 013 \$	65 198 \$	67 384 \$	69 567 \$	71 755 \$	73 945 \$	76 137 \$
		1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	55 031 \$	57 246 \$	59 462 \$	61 678 \$	63 895 \$	66 111 \$	68 327 \$	70 541 \$	72 760 \$	74 982 \$	77 206 \$
26	JOURNALISTE MÉDIATHÉCAIRE CHEF D'ÉQUIPE BIBLIOTHÉCAIRE CHEF D'ÉQUIPE JOURNALISTE - COLLABORATEUR - INFO SOUS TITREUR/LOCUTEUR CHEF D'ÉQUIPE JOURNALISTE À LA RECHERCHE (PLAGE TEMPO 8-9)	1er mars 2018 au 31 mars 2019 (1,189 %)	37,5	55 096 \$	57 314 \$	59 533 \$	61 751 \$	63 971 \$	66 190 \$	68 408 \$	70 625 \$	72 847 \$	75 069 \$	
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	55 867 \$	58 116 \$	60 366 \$	62 616 \$	64 867 \$	67 117 \$	69 368 \$	71 614 \$	73 867 \$	76 121 \$	
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	56 649 \$	58 930 \$	61 211 \$	63 493 \$	65 775 \$	68 057 \$	70 337 \$	72 617 \$	74 901 \$	77 184 \$	
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	57 442 \$	59 755 \$	62 068 \$	64 382 \$	66 696 \$	69 010 \$	71 322 \$	73 634 \$	75 950 \$	78 268 \$	
		1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	59 431 \$	62 162 \$	64 914 \$	67 243 \$	69 593 \$	71 951 \$	74 317 \$	76 691 \$	79 072 \$	81 459 \$	
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	60 263 \$	63 032 \$	65 823 \$	68 184 \$	70 567 \$	72 900 \$	75 240 \$	77 586 \$	79 938 \$	82 295 \$	
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	61 107 \$	63 914 \$	66 745 \$	69 139 \$	71 555 \$	73 903 \$	76 264 \$	78 639 \$	81 019 \$	83 404 \$	
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	61 962 \$	64 809 \$	67 679 \$	70 107 \$	72 557 \$	74 900 \$	77 260 \$	79 627 \$	82 000 \$	84 378 \$	
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	62 825 \$	65 716 \$	68 627 \$	71 088 \$	73 573 \$	75 431 \$	77 305 \$	79 194 \$	81 088 \$	82 987 \$	
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	63 705 \$	66 636 \$	69 588 \$	72 083 \$	74 603 \$	76 487 \$	78 386 \$	80 290 \$	82 199 \$	84 113 \$	
28	ALGUILLEUR-RÉALISATEUR TECHNICIEN AVANCÉ DE MAINTENANCE TECHNICIEN AVANCÉ DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS TECHNICIEN DES SYST DE RADIOLOGIE	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	64 601 \$	67 569 \$	70 562 \$	73 092 \$	75 647 \$	77 558 \$	79 479 \$	81 400 \$	83 321 \$	85 242 \$	
		1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	60 488 \$	63 136 \$	65 422 \$	68 133 \$	70 821 \$	72 579 \$	74 337 \$	76 095 \$	77 853 \$	79 611 \$	
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	61 315 \$	64 020 \$	66 338 \$	69 087 \$	71 812 \$	74 525 \$	77 228 \$	79 931 \$	82 634 \$	85 337 \$	
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	62 173 \$	64 916 \$	67 367 \$	70 054 \$	72 817 \$	75 500 \$	78 183 \$	80 866 \$	83 549 \$	86 232 \$	
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	63 043 \$	65 825 \$	68 209 \$	71 035 \$	73 896 \$	76 670 \$	79 444 \$	82 218 \$	84 992 \$	87 766 \$	
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	63 926 \$	66 747 \$	69 164 \$	72 029 \$	74 870 \$	77 695 \$	80 520 \$	83 344 \$	86 168 \$	88 992 \$	
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	64 821 \$	67 681 \$	70 132 \$	73 037 \$	75 918 \$	78 769 \$	81 620 \$	84 471 \$	87 322 \$	90 173 \$	
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	65 728 \$	68 623 \$	71 114 \$	74 060 \$	76 983 \$	79 892 \$	82 801 \$	85 710 \$	88 619 \$	91 528 \$	
		1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	36 415 \$	38 684 \$	40 957 \$	43 228 \$	45 499 \$	47 771 \$	50 043 \$	52 315 \$	54 586 \$	56 857 \$	
		1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	37 205 \$	39 506 \$	41 810 \$	44 113 \$	46 416 \$	48 720 \$	51 024 \$	53 327 \$	55 630 \$	57 934 \$	
29	REPORTER SPÉCIALISÉ REPORTER SPÉCIALISÉ SECRETARIE DE REDACTION ADJ (NATIONAL) VIDÉOJOURNALISTE RESPONSABLE DES AFFECTATIONS ADJOINT (NATIONAL)	1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	38 004 \$	40 339 \$	42 675 \$	45 011 \$	47 346 \$	49 682 \$	52 018 \$	54 354 \$	56 689 \$		
		1er mars 2018 au 31 mars 2019 (1,189 %)	37,5	38 073 \$	40 411 \$	42 750 \$	45 088 \$	47 426 \$	49 765 \$	52 104 \$	54 442 \$	56 780 \$		
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	38 886 \$	41 257 \$	43 629 \$	45 999 \$	48 370 \$	50 742 \$	53 113 \$	55 484 \$	57 855 \$		
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	39 710 \$	42 125 \$	44 520 \$	46 923 \$	49 327 \$	51 732 \$	54 137 \$	56 541 \$	58 945 \$		
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	40 546 \$	42 985 \$	45 423 \$	47 860 \$	50 298 \$	52 736 \$	55 175 \$	57 613 \$	60 050 \$		

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
30	AGENT COMMERCIAL, CHEF D'EQUIPE	21 septembre 2015 au 20 septembre 2016 (1,4 %)	36-25	55 685 \$	58 611 \$	61 698 \$	64 944 \$	68 363 \$	71 960 \$	75 748 \$			
	CONSEILLER CODE PUBLICITAIRE	21 septembre 2016 au 20 septembre 2017 (1,4 %)	36-25	56 483 \$	59 432 \$	62 562 \$	65 853 \$	69 320 \$	72 967 \$	76 808 \$			
	CONSEILLER PUBLICITAIRE	21 septembre 2017 au 31 mars 2018 (0,73844 %)	36-25	56 879 \$	59 870 \$	63 023 \$	66 338 \$	69 830 \$	73 504 \$	77 374 \$			
	CONSEILLER-COORD., VENTES INST	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	36-25	57 675 \$	60 708 \$	63 905 \$	67 267 \$	70 808 \$	74 533 \$	78 457 \$			
	COORDONNATEUR-ANALYSTE, RECRUTEMENT												
	REDACTEUR-REVISEUR												
	CONSEILLER VENTES INSTITUTIONNELLES	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	36-25	58 482 \$	61 558 \$	64 800 \$	68 209 \$	71 799 \$	75 576 \$	79 555 \$			
	COORDONNATEUR BUREAUTIQUE (CHEF D'EQUIPE)												
	CHARGÉ DE PROJET D'AMÉNAGEMENT (CHEF D'EQUIPE)												
	AGENT DROITS D'AUTEUR (CHEF D'EQUIPE)												
31	TECHNICIEN AVANCE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	36-25	59 301 \$	62 420 \$	65 707 \$	69 164 \$	72 804 \$	76 634 \$	80 669 \$			
		1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	62 160 \$	64 914 \$	67 833 \$	70 938 \$	74 259 \$	77 895 \$				
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	63 032 \$	65 823 \$	68 884 \$	72 019 \$	75 395 \$					
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	63 914 \$	66 745 \$	69 739 \$	72 913 \$	76 265 \$					
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	64 809 \$	67 679 \$	70 707 \$	73 921 \$	77 370 \$					
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	65 716 \$	68 627 \$	71 688 \$	74 943 \$	78 499 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	66 636 \$	69 588 \$	72 683 \$	75 903 \$	79 383 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	67 569 \$	70 562 \$	73 692 \$	76 931 \$	80 379 \$					
		1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	63 136 \$	65 422 \$	68 133 \$	71 021 \$	74 176 \$					
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	64 020 \$	66 338 \$	69 087 \$	72 182 \$	75 637 \$					
32	DESIGNER - DECORS	1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	64 916 \$	67 267 \$	70 054 \$	72 817 \$	75 913 \$					
	DESIGNER - INFOGRAPHIE	1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	65 825 \$	68 209 \$	71 035 \$	73 836 \$	77 004 \$					
	DESIGNER - ILLUSTRATEUR DE DONNÉES	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	66 747 \$	69 164 \$	72 029 \$	74 870 \$	78 110 \$					
	DESIGNER INTERACTIF DE PRODS NUMS MULTIS PLATES-FORMES	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	67 681 \$	70 132 \$	73 037 \$	75 918 \$	81 232 \$					
	TECHNICIEN MAINTENANCE GESTION SYSTEMES	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	68 629 \$	71 114 \$	74 060 \$	76 981 \$	82 369 \$					
	VIDEOJOURNALISTE (GT GRAND-PERSE)	1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	69 168 \$	71 447 \$	74 490 \$	77 533 \$	80 156 \$					
		1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	70 136 \$	72 447 \$	75 533 \$	78 590 \$	81 278 \$					
		1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	71 118 \$	73 461 \$	76 590 \$	79 681 \$	81 375 \$					
		1er mars 2018 au 31 mars 2019 (0,11889 %)	37,5	71 203 \$	73 548 \$	76 681 \$	79 575 \$	82 514 \$					
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	72 200 \$	74 578 \$	77 755 \$	80 442 \$	83 669 \$					
33	DESIGNER - INFOGRAPHIE B	1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	73 211 \$	75 622 \$	78 844 \$	81 944 \$						
	DESIGNER - ILLUSTRATEUR DE DONNÉES	1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	74 236 \$	76 681 \$	79 948 \$	84 840 \$						
	PRESENTATEUR-REALISATEUR	1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	59 852 \$	62 263 \$	64 673 \$	67 082 \$	69 493 \$	71 902 \$	74 314 \$	76 724 \$	79 133 \$	
	RESPONSABLE DES AFFECTATIONS (REGIONAL)	1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	60 690 \$	63 135 \$	65 578 \$	68 021 \$	70 466 \$	72 910 \$	75 394 \$	77 998 \$	80 241 \$	
	SECRETARETE DE REDACTION (REGIONAL)	1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	61 540 \$	64 019 \$	66 496 \$	68 973 \$	71 453 \$	73 931 \$	76 409 \$	78 887 \$	81 364 \$	
		1er mars 2018 au 31 mars 2019 (0,11889 %)	37,5	61 613 \$	64 095 \$	66 575 \$	69 055 \$	71 538 \$	74 019 \$	76 500 \$	78 981 \$	81 461 \$	
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	62 476 \$	64 992 \$	67 507 \$	70 022 \$	72 540 \$	75 055 \$	77 571 \$	80 087 \$	82 601 \$	
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	63 351 \$	65 902 \$	68 452 \$	71 002 \$	73 556 \$	76 106 \$	78 657 \$	81 208 \$	83 757 \$	
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	64 236 \$	66 825 \$	69 410 \$	72 000 \$	74 586 \$	77 171 \$	79 758 \$	82 345 \$	84 930 \$	
		1er avril 2014 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	64 258 \$	66 820 \$	69 244 \$	72 325 \$	75 940 \$					
34	DESIGNER - INFOGRAPHIE B	1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	65 158 \$	67 755 \$	70 396 \$	74 260 \$	78 017 \$					
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	66 070 \$	68 704 \$	71 382 \$	75 300 \$	79 109 \$					
		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	66 995 \$	69 666 \$	72 381 \$	76 354 \$	80 217 \$					
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	67 933 \$	70 641 \$	73 394 \$	77 423 \$	81 300 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	68 884 \$	71 630 \$	74 422 \$	78 507 \$	82 409 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	69 848 \$	72 633 \$	75 464 \$	79 606 \$	83 624 \$					

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans		
36	ANIMATEUR REPORTER NATIONAL REPORTER NATIONAL SPÉCIALISÉ	1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	65 927 \$	67 696 \$	69 465 \$	71 235 \$	73 006 \$	74 775 \$	76 545 \$	78 314 \$	80 084 \$			
		1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	66 850 \$	68 644 \$	70 438 \$	72 232 \$	74 026 \$	75 820 \$	77 613 \$	79 407 \$	81 201 \$	83 005 \$		
		1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	67 786 \$	69 605 \$	71 424 \$	73 243 \$	75 064 \$	76 884 \$	78 704 \$	80 523 \$	82 342 \$	84 161 \$		
		1er mars 2018 au 31 mars 2019 (0,1189 %)	37,5	67 867 \$	69 888 \$	71 509 \$	73 330 \$	75 153 \$	76 975 \$	78 798 \$	80 618 \$	82 440 \$	84 261 \$		
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	68 817 \$	70 664 \$	72 510 \$	74 357 \$	76 205 \$	78 053 \$	79 901 \$	81 747 \$	83 594 \$	85 441 \$		
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	69 780 \$	71 653 \$	73 525 \$	75 398 \$	77 272 \$	79 146 \$	81 020 \$	82 891 \$	84 764 \$	86 637 \$		
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	70 757 \$	72 556 \$	74 554 \$	76 454 \$	78 354 \$	80 254 \$	82 154 \$	84 051 \$	85 951 \$	87 851 \$		
		1er avril 2018 au 31 mars 2015 (1,4 %)	40	65 432 \$	68 133 \$	70 811 \$	73 476 \$	76 128 \$	78 768 \$						
		1er avril 2015 au 31 mars 2016 (1,4 %)	40	66 336 \$	69 087 \$	71 812 \$	74 513 \$	77 191 \$	79 847 \$						
		1er avril 2016 au 31 mars 2017 (1,4 %)	40	67 267 \$	70 054 \$	72 817 \$	75 557 \$	78 272 \$	80 972 \$						
37		1er avril 2017 au 31 mars 2018 (1,4 %)	40	68 206 \$	71 035 \$	73 816 \$	76 549 \$	79 234 \$	81 871 \$	84 561 \$	87 202 \$	89 843 \$	92 484 \$		
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	40	69 164 \$	72 029 \$	74 870 \$	80 110 \$	82 638 \$	85 166 \$	87 694 \$	90 222 \$	92 750 \$	95 278 \$		
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	40	70 132 \$	73 037 \$	75 918 \$	81 232 \$	83 795 \$	86 358 \$	88 921 \$	91 484 \$	94 047 \$	96 610 \$		
		1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	40	71 114 \$	74 060 \$	76 981 \$	82 369 \$	84 932 \$	87 495 \$	90 058 \$	92 621 \$	95 184 \$	97 747 \$		
		1er mars 2015 au 29 février 2016 (1,4 %)	37,5	68 702 \$	71 563 \$	74 337 \$	77 109 \$	79 878 \$	82 647 \$	85 415 \$	88 183 \$	90 951 \$	93 719 \$		
		1er mars 2016 au 28 février 2017 (1,4 %)	37,5	69 769 \$	72 666 \$	75 578 \$	78 491 \$	81 404 \$	84 317 \$	87 228 \$	90 141 \$	93 054 \$	95 967 \$		
		1er mars 2017 au 28 février 2018 (1,4 %)	37,5	70 737 \$	73 684 \$	76 633 \$	79 581 \$	82 530 \$	85 478 \$	88 427 \$	91 375 \$	94 324 \$	97 272 \$		
		1er mars 2018 au 31 mars 2019 (0,1189 %)	37,5	70 821 \$	73 071 \$	75 524 \$	79 375 \$	82 228 \$	85 078 \$	87 931 \$	90 784 \$	93 637 \$	96 490 \$		
		1er avril 2018 au 31 mars 2019 (1,4 %)	37,5	71 812 \$	74 021 \$	76 595 \$	80 486 \$	83 379 \$	86 269 \$	89 162 \$	92 055 \$	94 948 \$	97 841 \$		
		1er avril 2019 au 31 mars 2020 (1,4 %)	37,5	72 817 \$	75 748 \$	78 681 \$	81 613 \$	84 546 \$	87 477 \$	90 410 \$	93 344 \$	96 278 \$	99 211 \$		
1er avril 2020 au 31 mars 2021 (1,4 %)	37,5	73 836 \$	76 808 \$	79 883 \$	82 956 \$	86 029 \$	89 102 \$	92 175 \$	95 248 \$	98 321 \$	101 394 \$				

Répartition des groupes selon l'horaire de travail:

- 36,25 heures Groupes 2-3-5-12-19-30
- 37,5 heures Groupes 1-7-10-15-17-21-26-29-33-34-36-38
- 40 heures Groupes 4-6-8-9-11-13-14-16-18-20-22-23-24-25-27-28-31-32-35-37

Article 64 – RAJUSTEMENT SALARIAL

64.1 Pour les Employés de l'ex-unité SCRC seulement :

Les coûts du régime d'assurance-maladie complémentaire sont défrayés, en partie, par une réduction de 0,1 % des augmentations du salaire de base. Ce rajustement salarial prendra effet annuellement aux dates auxquelles les échelles salariales sont prévues entrer en vigueur, et ce, à compter de 2010.

64.2 Pour les Employés des ex-unités SCFP 675 et STARF-SCFP 5757 :

L'Employeur verse au fonds de soins de santé des cotisations établies conformément au Protocole d'entente relatif au partage de l'excédent d'actif du Régime de retraite de la Société Radio-Canada et à la gestion des coûts du Régime d'assurance-maladie complémentaire de la Société Radio-Canada. En échange de telles cotisations, toute hausse salariale accordée à la convention collective sera réduite de 0,1 %. Cette réduction s'applique aux grilles salariales et sera sujette à l'examen des modalités du protocole devant avoir lieu à compter de 2019.

Article 65 - PRIME DE NUIT

65.1

L'Employé touche une prime de quinze pour cent (15 %) de son taux horaire de base, avec un minimum de trois dollars et quinze cents (3,15 \$) en plus de son salaire régulier, pour tout travail qu'il accomplit entre minuit et 7 h.

Article 66 - PRIME DE QUART

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

66.1

L'Employé travaillant entre 20 h et minuit a droit à une prime de dix pour cent (10 %) pour chacune des heures travaillées, sauf s'il accomplit du temps supplémentaire.

66.2

L'Employé travaillant un minimum de deux (2) heures entre minuit et 7 h 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 reçoit la prime pour le temps travaillé seulement.

66.3

L'Employé dont les heures de travail chevauchent les deux (2) périodes mentionnées aux clauses 66.1 et 66.2 reçoit la prime qui correspond à chacune des périodes sans cumul.

Article 67 - PRIMES POUR ASSISTANTS À LA COORDINATION

67.1

Les assistants à la réalisation-TV et les adjoints de réalisation radio affectés à temps complet à un réalisateur-coordonnateur reçoivent une prime à la coordination dont le montant n'est pas inférieur à trois mille dollars (3 000 \$) sur une base annuelle, calculée au prorata de la durée de l'affectation. Un montant supérieur peut être négocié de gré à gré pour tenir compte de l'ampleur de l'affectation.

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

SECTION XV – CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

Article 68 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

68.1

L'Employeur, le Syndicat et les Employés coopèrent en tout temps pour que des conditions et des méthodes de travail sécuritaires soient établies et observées par tous et ce, afin de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi visé par la présente convention collective.

68.2

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à observer et respecter les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail ainsi que tous les règlements associés.

68.3

Conformément à la Partie II du Code canadien du travail, l'Employeur veille à ce que les locaux et les installations mis à la disposition des Employés soient propres et salubres.

68.4 Entretien des émetteurs et interrupteur de sécurité

L'Employé affecté à l'entretien d'un émetteur ne peut effectuer du travail lorsque l'émetteur fonctionne que si les mesures nécessaires pour sa protection ont été mises en place.

68.5 Tâches exigeant de grimper

L'Employeur tient compte des aptitudes d'un Employé pour les tâches qui l'amènent à grimper et ne les impose pas à un Employé qui en est reconnu incapable, selon le programme de prévention des risques en vigueur.

68.6 Accident du travail et maladie professionnelle

- a) L'Employeur accorde un congé payé à tout Employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, subit une lésion professionnelle donnant droit à une indemnisation en vertu de la loi de la province où l'Employé exerce habituellement ses activités.
- b) L'Employeur verse à l'Employé absent par la suite d'une lésion professionnelle la différence entre le montant garanti par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (Travail sécuritaire NB) et son salaire intégral.
- c) L'Employé ne peut recevoir des indemnités excédant cent pour cent (100 %) de son salaire.
- d) Cette absence n'est pas déduite des créances de congé de l'Employé.
- e) Lorsque la CNESST ou Travail sécuritaire NB rejette une demande, l'Employé n'est pas considéré comme victime d'une lésion professionnelle, sous réserve de ses droits de contestation prévus à la loi.

Article 69 - CHARGE ET MILIEU DE TRAVAIL

69.1

Les Parties conviennent de mettre en place un comité de travail permettant de discuter de sujets liés à la charge ou au milieu de travail.

69.2

Ce comité est composé de trois (3) représentants de chacune des Parties. Les représentants du Syndicat sont libérés sans perte de salaire pour leur permettre de participer aux rencontres.

69.3

Les modalités de fonctionnement et le calendrier des rencontres sont déterminés par les membres du comité. Ces derniers doivent se rencontrer minimalement quatre (4) fois par année.

69.4

Dans le cadre de ce comité, chacune des Parties peut faire état de leur compréhension des situations soumises par le Syndicat et émettent, s'il y a lieu, les recommandations appropriées. Le comité assure le suivi des recommandations retenues.

69.5

Chaque Partie a la possibilité de s'adjoindre une personne ressource après avoir avisé l'autre Partie. Cet avis doit préciser le nom de l'invité et la nature de l'intervention.

Le comité doit approuver la présence de cette personne.

69.6

Au moins dix (10) jours avant la tenue de la rencontre du comité, les Parties échangent les points qu'elles désirent voir inscrits à l'ordre du jour. Sur demande, et après acceptation des Parties, ces derniers fournissent l'information jugée nécessaire à l'analyse du dossier.

69.7

Un procès-verbal de chacune des réunions est rédigé, lu et signé par les deux Parties avant la séance suivante.

Article 70 - ALLOCATION POUR VÊTEMENTS DE TRAVAIL

70.1

L'Employeur fournit les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité voulus aux Employés chargés d'exécuter des tâches qui l'exigent. Le port ou l'utilisation des articles ainsi fournis est obligatoire.

70.2

L'Employé ne peut être tenu responsable de la détérioration normale ou accidentelle des vêtements protecteurs et des dispositifs de sécurité fournis par l'Employeur. L'entretien et les frais de nettoyage de ces vêtements sont à la charge de l'Employeur.

70.3

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

70.4

L'Employeur fournit des vêtements protecteurs, des chaussures de travail et des allocations pour l'achat de vêtements à un certain nombre d'Employés chargés d'exécuter des tâches qui l'exigent. L'Employeur verse, conformément à la clause 70.5, ces allocations aux Employés temporaires, aux Employés transférés temporairement ou promus temporairement et qui occupent ces mêmes emplois, au prorata de la période au cours de laquelle ils auront occupé l'emploi au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} juin, à la condition qu'ils aient travaillé plus de treize (13) semaines continues à plus de cinquante pour cent (50 %).

70.5 Conditions pour les Employés techniciens et artisans

L'Employeur verse à l'Employé occupant sur une base permanente un des emplois énumérés à la clause 70.6 et à l'Employé affecté de façon permanente au centre d'appareillage technique, à l'atelier d'art scénique et à l'entretien mécanique une indemnité annuelle de trois cent cinquante dollars (350 \$) à titre d'allocation de vêtements protecteurs, incluant l'usure et l'entretien. Cette indemnité est versée au plus tard le 1^{er} juin et couvre la période de janvier à décembre de chaque année. Si un Employé est embauché ou promu dans les emplois visés sur une base permanente en cours d'année, l'indemnité est versée au prorata des périodes travaillées dans de tels emplois.

Pour les Employés occupant un emploi de peintre, l'indemnité versée est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).

L'Employeur fournit au besoin à tous les deux (2) ans un parka et un imperméable aux groupes d'Employés appelés à travailler régulièrement à l'extérieur. L'Employé ne peut pas réclamer un remboursement pour ces items qui sont déjà fournis par l'Employeur.

L'Employeur fournit les vêtements protecteurs suivants aux techniciens de maintenance - endroits isolés, aux caméramans JE/VL, aux techniciens VL ainsi qu'aux techniciens transmission de signaux JE qui sont affectés régulièrement à des tournages extérieurs :

a) pour l'hiver :

- parka
- bottes doublées
- gants
- pantalons couvre-tout
- vêtements de motoneige
- casque de motoneige

b) pour l'été :

- imperméables
- ponchos
- bottes (forestier)
- bottes (pompier).

Compte tenu des besoins, les vêtements protecteurs nécessaires sont mis à la disposition de l'Employé sur une base permanente ou encore lui sont fournis pour une affectation donnée.

Lorsqu'ils sont fournis sur une base permanente, les vêtements protecteurs sont remplacés au besoin.

L'Employeur rembourse annuellement, sur présentation de facture, aux catégories d'employés énumérées à la clause 70.6, un maximum de cent vingt-cinq dollars (125 \$) à titre d'allocation pour l'achat et l'entretien de chaussures de sécurité conformes aux normes de la CSA et de couvre-chaussures en caoutchouc.

Le port ou l'utilisation des articles ainsi fournis est obligatoire.

70.6 Allocations

Dans certaines situations, l'Employeur verse une allocation aux Employés visés au présent article afin que ces derniers se procurent eux-mêmes le matériel prévu à la clauses 70.5 a) et b). Dans ce cas, il est entendu que l'Employeur n'a pas à fournir le matériel prévu à cette dite clause.

a) Allocation de trois cent cinquante dollars (350 \$) aux deux (2) ans (en fonction de la pratique établie) :

- Caméraman JE/VL
- Preneur de son JE/VL
- Technicien de maintenance – endroits isolés
- Technicien TV – Transmission signaux JE

b) Allocation de trois cent cinquante dollars (350 \$) :

- Adjoint, Équipements de production
- Adjoint, Équipements de production, Chef d'équipe
- Adjoint, Réception et inventaire
- Assistant-technicien
- Assistant-technicien système d'éclairage asservi
- Chauffeur
- Chef machiniste
- Chef d'équipe – atelier de fabrication
- Chef technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)
- Commis, Circulation inventaire
- Constructeur scénique
- Ensemblier
- Installateur technique
- Machiniste
- Machiniste cintrier
- Mécanicien de véhicules
- Pressier
- Technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)
- Technicien installation électrotechnique
- Technicien général de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)
- Technicien avancé de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)
- Truqueur

- c) Allocation de quatre cent cinquante dollars (450 \$) :
- Peintre
- d) L'Employeur donne une allocation de cent vingt-cinq dollars (125 \$) annuellement pour l'achat des chaussures de sécurité aux Employés suivants :
- Adjoint, équipements de production
 - Adjoint, équipements de production, Chef d'équipe
 - Adjoint, Réception et inventaire.
 - Assistant technicien
 - Assistant-technicien système d'éclairage asservi
 - Chauffeur
 - Chef machiniste
 - Chef d'équipe – atelier de fabrication
 - Chef technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)
 - Commis, circulation inventaire
 - Constructeur scénique
 - Éclairagiste
 - Installateur technique
 - Machiniste
 - Machiniste cintrier
 - Mécanicien de véhicules
 - Peintre
 - Pressier
 - Technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)
 - Technicien installation électrotechnique
 - Technicien général de maintenance
 - Technicien de maintenance – entretien JH (technicien général de maintenance affecté à l'entretien JH)
 - Technicien avancé de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)
 - Truqueur

SECTION XVI - DEPLACEMENT

Article 71 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

71.1

Le temps de déplacement d'un Employé dans l'exercice de ses fonctions est considéré comme du temps travaillé à l'exception des heures passées à voyager dans des transports en commun entre minuit et 8 h, heure locale, qui 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.

71.2

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.

Le paiement du temps supplémentaire pour les déplacements s'effectue comme suit :

La journée régulière de travail, telle que prévue à l'horaire, est rémunérée à taux simple (jour 1). Lorsque le déplacement du jour 1 se poursuit au-delà de la journée normale de travail, les heures sont rémunérées à une fois et demie (1 ½) son taux horaire régulier entre la fin du quart de travail du jour 1 jusqu'à la fin du déplacement ou jusqu'au début de l'affectation du jour 2, selon la première éventualité. Le même principe s'applique à la fin du jour 2 si le déplacement n'est pas terminé.

Le paiement au taux de base recommence au début du quart de travail affecté pour le jour 2 et ainsi de suite.

Chaque journée a une heure de début et une heure de fin au taux de base.

71.3 Moyen de transport

L'Employé n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans ses fonctions.

L'Employé qui accepte d'utiliser sa voiture personnelle, après entente avec son superviseur, a droit à une allocation telle que prévue aux politiques des ressources humaines sur les déplacements.

71.4 Frais à la charge de l'Employeur

L'Employé qui voyage dans l'exercice de ses fonctions se fait rembourser les frais engagés, en conformité avec les politiques de l'Employeur sur les déplacements au Canada et à l'étranger.

71.5 Au retour d'une affectation à l'extérieur du Canada

Au retour d'une affectation à l'extérieur du Canada, l'Employé ayant traversé, au cours d'une même envolée, au moins quatre (4) fuseaux horaires, bénéficie d'une période minimale de dix-huit (18) heures de repos avant sa prochaine affectation.

71.6

L'Employé en mission ponctuelle à l'extérieur de la localité entraînant la nécessité de découcher a le droit de conserver sa chambre la journée du retour, aux frais de l'Employeur, jusqu'à 18 h au plus tard, à condition que l'horaire de travail de cette dite journée prévoie le retour après un repas prévu après 16 h 30.

71.7 Frais de nettoyage de vêtements

L'Employé se fait rembourser les frais de nettoyage sur présentation des pièces justificatives lorsque, dans le cadre de son affectation, il se fait tacher ses vêtements par le fait d'un tiers. Il est entendu que ces frais sont remboursés pour les vêtements de travail qui sont appropriés à son affectation.

71.8 Vol des biens personnels

Lors d'une mission à l'extérieur, l'Employeur rembourse jusqu'à concurrence de cent cinquante dollars (150 \$), l'Employé qui se fait voler ses biens personnels qui sont en lien avec son affectation. Il est entendu qu'un tel remboursement n'est effectué que sur présentation d'un rapport de police attestant le vol et les effets volés.

71.9

Tout Employé affecté dans un rayon de quinze kilomètres (15 km) du centre de production de la localité (pour Montréal, sur l'île seulement) peut se présenter au centre de production de la localité trente (30) minutes avant le début de son affectation et l'Employeur pourvoit à son transport. Cette période n'est pas considérée comme du temps travaillé.

Article 72 - INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

72.1

L'Employeur rembourse tous les frais autorisés que les Employés en déplacement, dans l'exercice de leurs fonctions, engagent conformément à sa politique courante sur les déplacements d'affaires.

L'Employeur paie le taxi à l'Employé devant se rendre à son travail ou regagner son domicile aux heures où il n'y a pas de transport en commun. L'Employeur ne paie le taxi que pour la fraction du parcours non desservie par les transports en commun. Il rembourse l'Employé jusqu'à concurrence de quinze dollars (15 \$) sur présentation d'un reçu.

Cette disposition ne s'applique pas aux Employés visés par la clause 44.2.

Article 73 - ALLOCATION D'AUTOMOBILE

73.1

L'Employé n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans l'exercice de ses fonctions et il peut, à son gré, refuser de le faire. Toutefois, s'il utilise sa voiture, à cette fin, avec le consentement de l'Employeur, il est soumis aux règles et procédures relatives aux déplacements d'affaires.

Cette disposition ne s'applique pas à l'Employé visé par la clause 44.2.

Article 74 - INDEMNITÉ D'HÉBERGEMENT

74.1

L'Employeur rembourse à l'Employé, en déplacement autorisé dans le cadre de ses fonctions, les frais d'hébergement engagés en conformité des règles et procédures relatives aux déplacements d'affaires.

SECTION XVII - RETRAITE

Article 75 - RETRAITE

75.1

Le Régime de retraite de la Société Radio-Canada stipule que l'âge de la retraite normale est de soixante-cinq (65) ans et permet une retraite anticipée conformément à ses dispositions. Le départ à la retraite normale s'effectue le dernier jour du mois au cours duquel l'Employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Toutefois, l'Employé peut décider de poursuivre son travail à Radio-Canada et continuer de contribuer au Régime de retraite de CBC/Radio-Canada jusqu'au dernier jour du mois de novembre de l'année où il atteint soixante-et-onze (71) ans, ou toute autre limite d'âge prévue à cette fin par la Loi de l'impôt sur le revenu, à condition qu'il soit encore à l'emploi de la Société.

Article 76 - INDEMNITÉ DE RETRAITE

Les clauses 76.1 à 76.4 s'appliquent aux Employés permanents qui étaient membres du Syndicat des Technicien(ne)s et Artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada et Employés permanents à la date de la signature de la convention collective du 13 avril 2006.

76.1

Cet article ne s'applique qu'aux Employés compris dans le groupement négociateur qui étaient Employés permanents à la date de la signature de la convention collective du 13 avril 2006. Nonobstant ce qui précède, cet article s'applique aux Employés temporaires qui sont devenus permanents après la date de la signature de la convention collective du 13 avril 2006 dans les cas spécifiques suivants :

- a) à l'issue d'un processus de dotation suite à un affichage initié avant le 31 mars 2006 inclusivement;
- b) à l'issue de la dotation des postes affichés suite à l'application de la Lettre d'entente 13 pour la lecture de décembre 2005;
- c) à l'issue de l'affichage et de la dotation d'un poste qui serait devenu vacant suite à la démission ou au départ à la retraite d'un employé permanent

avant le 31 mars 2006 inclusivement.

76.2

Advenant une cessation d'emploi résultant de la retraite ou du décès de l'Employé faisant partie du groupement négociateur, il reçoit une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi, sous réserve de la clause 76.4 ci-dessous égale à trois (3) mois de salaire après au moins dix (10) ans de service continu et, pour chaque année supplémentaire de service continu, un montant additionnel égal au cinquième (1/5) d'un (1) mois de salaire jusqu'à concurrence de six (6) mois.

76.3

L'Employé qui compte plus de trois (3) ans de service, mais moins de dix (10) ans, et dont l'emploi doit cesser à cause d'une maladie grave et prolongée, ou l'Employé qui prend sa retraite et qui n'a pas droit à une pension de l'Employeur, reçoit une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de salaire pour chaque tranche de neuf (9) mois de service, jusqu'à concurrence de treize (13) semaines.

76.4

L'Employé qui quitte à l'âge réglementaire ou avant, ou pour cause de maladie, a la faculté de choisir une indemnité de retraite égale à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 76.2. L'indemnité de retraite lui est versée de la même façon que le salaire habituel et est soumise aux déductions prévues par les différents régimes d'avantages sociaux de l'Employeur, s'il y a lieu. La durée pendant laquelle l'indemnité de retraite est versée s'appelle « congé de retraite » et s'ajoute aux années de service aux fins de la Caisse de retraite de Radio-Canada. Le congé de retraite prend fin automatiquement à la date réglementaire de la retraite fixée par les statuts de la Caisse de retraite de Radio-Canada; tout solde, à cette date-là, est versé en un montant forfaitaire.

Les clauses 76.5 à 76.9 s'appliquent aux Employés qui étaient membres du Syndicat des communications de Radio-Canada et Employés permanents à la date de la signature de la convention collective du 27 mars 2006.

76.5

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.

76.6

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 76.5.

76.7

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 76.5. Cette allocation est versée de la même manière que le salaire régulier et fait l'objet des retenues prévues pour les avantages sociaux de l'Employeur, 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 Radio-Canada. 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 Radio-Canada. Tout solde restant à ce moment-là est versé en une somme forfaitaire.

76.8

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).

76.9

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.

Les clauses 76.10 à 76.12 s'appliquent aux Employés permanents qui étaient membres du Syndicat canadien de la fonction publique de Radio-Canada et Employés permanents à la date de la signature de la convention collective du 22 septembre 2005.

76.10

Advenant une cessation d'emploi résultant de la retraite ou du décès de l'Employé, compris dans le groupement négociateur, il reçoit, sous réserve de la clause 76.12, une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi égale à : trois (3) mois civils de salaire à l'Employé qui compte dix (10) ans de service continu et, pour toute autre année de service continu subséquente, un supplément d'un cinquième (1/5) d'un (1) mois de salaire, sous réserve que le total n'excède jamais six (6) mois de salaire.

À la demande de l'Employé, ces sommes sont versées dans un REÉR dans la mesure où la loi le permet.

76.11

L'Employé qui compte plus de trois (3) ans de service, mais moins de dix (10) ans, et dont l'emploi doit cesser à cause d'une maladie grave et prolongée, ou l'Employé qui prend sa retraite et qui n'a pas droit à une pension de l'Employeur, reçoit une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de salaire pour chaque tranche de neuf (9) mois de service, jusqu'à concurrence de treize (13) semaines.

À la demande de l'Employé ou de sa succession, ces sommes sont versées dans un REÉR dans la mesure où la loi le permet.

76.12

L'Employé qui quitte à l'âge réglementaire ou avant, ou pour cause de maladie, a la faculté de choisir une indemnité de retraite égale à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 76.10. L'indemnité de retraite lui est versée de la même façon que le salaire habituel et est soumise aux déductions prévues par les différents régimes d'avantages sociaux de l'Employeur, s'il y a lieu, mais n'est pas soumise aux retenues de cotisations syndicales prévues à l'article 7.

La durée pendant laquelle l'indemnité de retraite est versée s'appelle « congé de retraite » et s'ajoute aux années de service aux fins de la Caisse de retraite de Radio-Canada. Le congé de retraite prend fin automatiquement à la date réglementaire de la retraite fixée par les statuts de la Caisse de retraite de Radio-Canada; tout solde, à cette date-là, est versé en un montant forfaitaire.

SECTION XVIII – LA CONVENTION : CONCLUSION

Article 77 – CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION COLLECTIVE

77.1

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 y sont jointes en font partie intégrante, sous réserve qu'en cas de contradiction entre les deux textes, celui de la convention a préséance.

Article 78 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

78.1

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf lorsque spécifiquement mentionné. Elle vient à échéance le 15 octobre 2021.

Elle se renouvelle par la suite automatiquement d'année en année à moins que l'une des Parties ne soumette l'avis prévu à la clause 79.1.

L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, ajouter des avenants à la présente convention ou en radier, en remplacer ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'elles jugent insatisfaisant.

78.2

L'article 61 est le seul article ayant un effet rétroactif et ne s'applique qu'aux Employés qui sont à l'emploi au moment de la signature de la convention collective.

Pour les Employés toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention collective, la rétroactivité salariale s'applique sur les échelles :

- pour les membres de l'ancienne unité SCFP 675 : en date du 21 septembre 2015;
- pour les membres de l'ancienne unité STARF-SCFP 5757: en date du 1er avril 2014;
- pour les membres de l'ancienne unité SCRC : en date du 1er mars 2015.

Dans le cas des salariés qui ne sont plus à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective, il est entendu qu'ils n'ont droit à aucune rétroactivité de quelque nature que ce soit ni paiement en tenant lieu.

Article 79 – AVIS DE NÉGOCIATION ET RENOUVELLEMENT

79.1

La Partie qui désire entamer la négociation d'une nouvelle convention collective avant l'expiration de la présente doit soumettre un avis à l'autre Partie, par lettre recommandée, au cours des quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la convention en vigueur.

79.2

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.

79.3

Les Parties peuvent se faire accompagner de conseillers de l'extérieur dans la négociation de la convention collective.

Article 80 - CONCLUSION

80.1

Les Parties reconnaissent que dans l'éventualité où une disposition de la présente convention devient incompatible avec les lois canadiennes en vigueur, un décret ou un règlement d'application d'une loi, la disposition, dans la mesure où elle est incompatible, est considérée comme nulle et non avenue, et est appliquée de façon conforme à la loi, jusqu'à ce que les Parties soient en mesure de s'entendre sur de nouvelles dispositions ou jusqu'à la négociation d'une nouvelle convention collective.

Toutes les autres dispositions de la présente convention restent en vigueur.

80.2

Les Parties à la présente convention déclarent que celle-ci impose à chacune d'elles des responsabilités et des obligations qu'elles s'engagent à respecter.

Montréal, le 15 octobre 2018

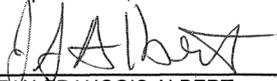
POUR LE SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA



JOHANNE HÉMOND
Présidente


BRUNO BOUTIN
JEAN-ANN BOUCHARD
MARIE-ANDRÉE CHARRON
JONATHAN DUMONT

POUR LA SOCIÉTÉ


MICHEL BISSONNETTE
Vice-président principal, Radio-Canada
MONIQUE MARCOTTE
Vice-présidente, Personnes et Culture
JEAN-FRANÇOIS ALBERT
Directeur général, Ressources humaines
et Relations de travail
BENOIT BEAULNE
Premier directeur, Productions
LUC BENOIT
Directeur général, Opérations,
Administration et Transformation



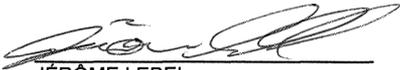
SOPHIE JUBINVILLE



MICHEL LABRIE



YVON LAPORTE



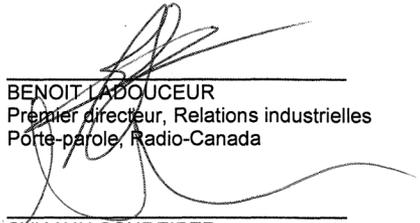
JÉRÔME LABEL



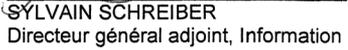
MARIO NORMANDIN



MARTIN OUELLET



BENOIT LABOUCEUR
Premier directeur, Relations industrielles
Porte-parole, Radio-Canada



SYLVAIN SCHREIBER
Directeur général adjoint, Information



NATHALIE LAMOUREUX
Première directrice, Budgétisation et
Rapports internes



JEAN FRANÇOIS RIOUX
Directeur général, Services régionaux

SECTION XIX – ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTE

Annexe A - RÉGIME DE TRAVAIL

Repas non libéré

Dans le but d’assurer la disponibilité de groupes d’Employés lors des moments ou l’affectation des pauses-repas n’est pas autorisée, l’Employeur peut affecter l’Employé selon la disposition suivante :

- a) Lorsque l’Employé n’est pas autorisé à s’absenter du travail pour sa pause-repas en vertu de son affectation, cette période est rémunérée et fait partie intégrante de la journée de travail. Dans ce cas, les pauses sont cumulables à raison de huit (8) minutes par heure travaillée. Les pauses peuvent être prises en continu (si les tâches à effectuer le permettent) ou par blocs séparés. L’Employé demeure disponible pour répondre aux besoins opérationnels.
- b) Si l’Employé n’est pas autorisé à prendre le cumul de ses pauses en totalité au cours de sa journée de travail, il informe son gestionnaire, et celui-ci autorise le paiement au taux applicable de la portion des pauses qui n’est pas prise.
- c) Les Employés visés par cette clause ne bénéficient pas de la clause 37.3 (Pause).
- d) Cette disposition s’applique de façon constante aux groupes d’Employés suivants:
 - caméraman JE
 - technicien de maintenance/endroits isolés
 - technicien de TV - Transmission de signaux JE
- e) L’Employeur peut appliquer cette disposition au besoin à d’autres groupes d’Employés, en accord avec le Syndicat.

Annexe B - GARANTIES D'EMPLOIS, EMPLOYÉS ENGAGÉS AVANT DÉCEMBRE 1983

Les Parties conviennent que l'article 31.1 de la Convention collective STARF-SCFP 5757 en vigueur du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014, l'article 24.7 de la Convention collective SCFP- 675 en vigueur du 26 septembre 2010 au 20 septembre 2015 et l'article 32.10 de la Convention collective SCRC en vigueur du 1^{er} octobre 2012 au 28 février 2015 s'appliquent à la présente Convention collective.

(STARF-SCFP 5757) 31.1 Garanties d'emploi, employés engagés avant décembre 1983

Lorsque la Société décide d'effectuer une réduction importante de ses exploitations dans une succursale, il n'y aura ni licenciement, ni cessation d'emploi, ni réduction de salaire des employés STRF et NABET qui étaient à son effectif le 1er décembre 1983 et SCFP qui étaient à l'effectif le 31 décembre 1983 et qui sont toujours à son emploi à la date de signature de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient complété leur période d'essai.

(SCFP 675) 24.7

Nul-le employé-e à l'effectif de la Société le 31 décembre 1983 et toujours à l'emploi de la Société lors de la signature de la présente convention collective, et ce, sans qu'il y ait eu interruption de service, ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention, en raison de compression de personnel.

Tout-e employé-e régulier-ère :

- i) qui refuse une offre de réaffectation dans un poste vacant ou de mutation à un poste vacant, dans le groupement négociateur à une des succursales de la Société au Québec et à Moncton, lorsqu'une telle éventualité existe, et qui ne peut supplanter un-e autre employé-e;

ou

- ii) qui refuse une offre de supplantation dans le groupement négociateur à une des succursales de la Société au Québec et à Moncton;

sera licencié-e selon les modalités du paragraphe 24.15. (SCRC) 32.10

Les Parties reconnaissent que les employés qui bénéficiaient précédemment d'un « statut protégé » conformément à la convention collective du SFCP et qui ont été inclus dans la présente Unité de négociation par suite de la décision du 18 mai 1982, 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.

Annexe C - DÉPART PROGRESSIF À LA RETRAITE

Nonobstant l'article 76, l'Employé admissible à un congé de retraite de trois (3) mois ou plus, a également l'option suivante :

Définition

Le départ progressif à la retraite permet aux Employés-es admissibles de réduire leur horaire habituel de travail en recevant une partie de leur indemnité de cessation d'emploi (prévue à l'article 76) à titre de congé de retraite partiel. Le départ progressif à la retraite est composé d'une portion (50 %) de temps travaillé et d'une portion (50 %) de congé de retraite partiel.

Les modalités

1. Pour être admissible à l'option du départ progressif à la retraite, l'Employé permanent à temps complet doit être admissible à une indemnité de cessation d'emploi, de trois (3) à six (6) mois de salaire, selon les paramètres prévus pour chacune des ex-unités syndicales (SCRC, STARF-SCFP 5757, SCFP 675).
2. L'option de départ progressif à la retraite entre en vigueur à la signature de la convention. Un préavis de trois (3) mois doit être donné par l'Employé et celui-ci doit avoir en main les données pertinentes au moment de sa demande. Le premier départ progressif à la retraite, selon cette entente, est donc possible à partir du troisième (3^e) mois de la signature de la convention collective.
3. La Société a un (1) mois pour accepter ou refuser la demande de façon définitive. En cas de refus, la Société communique les raisons par écrit à l'Employé. La décision ainsi que ses motifs ne peuvent faire l'objet d'un grief.
4. Lorsqu'une demande est acceptée et qu'une entente est signée entre les Parties, la décision est irrévocable et les données pertinentes ne peuvent pas être modifiées par aucune des Parties. Entre autres, la date de départ à la retraite, l'horaire de travail préétabli et la durée du congé de retraite partiel préétabli ne peuvent pas être modifiés.
5. La période d'un départ progressif à la retraite débute le 1^{er} d'un mois et se termine à la fin d'un mois. La portion de congé de retraite partiel doit toujours être de cinquante pour cent (50 %) de l'horaire habituel tel

qu'indiqué au tableau ci-dessous :

Indemnité de cessation d'emploi (arrondi au mois)	Départ progressif à la retraite		Balance d'indemnité à payer et/ou Congé de retraite
	« Temps travaillé »	« Congé de retraite partiel »	
3 mois	2 mois @ 50%	2 mois @ 50%	2 mois
	4 mois @ 50%	4 mois @ 50%	1 mois
4 mois	2 mois @ 50%	2 mois @ 50%	3 mois
	4 mois @ 50%	4 mois @ 50%	2 mois
	6 mois @ 50%	6 mois @ 50%	1 mois
5 mois	2 mois @ 50%	2 mois @ 50%	4 mois
	4 mois @ 50%	4 mois @ 50%	3 mois
	6 mois @ 50%	6 mois @ 50%	2 mois
6 mois	2 mois @ 50%	2 mois @ 50%	5 mois
	4 mois @ 50%	4 mois @ 50%	4 mois
	6 mois @ 50%	6 mois @ 50%	3 mois

6. À la fin de la période d'un départ progressif à la retraite, la balance de l'indemnité de cessation d'emploi non-utilisée en congé de retraite partiel est versée sous forme de montant forfaitaire et/ou en congé de retraite.
7. L'horaire pendant les périodes de temps travaillé et de congé de retraite partiel doit être prédéterminé. Ces jours demeurent inchangés pendant la durée du départ progressif à la retraite et ne peuvent pas être modifiés.
8. Les cotisations aux régimes d'avantages sociaux offerts par CBC/Radio-Canada sont prélevées pendant le départ progressif à la retraite, à l'exception de celle relative à l'ILD.
9. L'Employé n'est pas admissible à l'invalidité de longue durée (ILD) pendant toute la période du départ progressif à la retraite, ne paie pas les primes applicables et ne peut soumettre une demande d'ILD.
10. La durée du départ progressif à la retraite est considérée comme période de service aux fins du Régime de retraite de Radio-Canada, jusqu'à concurrence des limites prévues au régime. Les cotisations sont prélevées en conséquence.

11. Les retenues obligatoires sont prélevées pendant la durée du départ progressif à la retraite.

12. Pendant la durée du congé de retraite partiel :

- L'Employé ne peut pas se prévaloir d'aucune autre forme de congé, tels des congés annuels, des congés fériés, des congés spéciaux, des congés d'invalidité de courte ou de longue durée, quelles que soient les circonstances qui se présentent; la période de congé de retraite partiel n'est pas considérée comme une période de service aux fins du calcul du montant de l'indemnité de cessation d'emploi ou de récompense pour longs états de service.

13. Pendant la durée de temps travaillé :

- la période de temps travaillé n'est pas considérée comme une période de service aux fins du calcul du montant de l'indemnité de cessation d'emploi
- L'Employé accumule des congés annuels au prorata du temps travaillé; après entente avec son superviseur, l'Employé peut prendre ces congés annuels ainsi accumulés;
- L'Employé a droit aux congés d'invalidité de courte durée cependant, l'Employé doit présenter un certificat médical dès la quatrième (4e) journée consécutive d'absence pour maladie.

Annexe D - MESURES TRANSITOIRES D'ANCIENNETÉ

1. Les Parties déterminent l'ancienneté des Employés en poste au jour précédant l'entrée en vigueur de la présente convention en appliquant les règles de leurs conventions collectives respectives antérieures.
 - Employés SCFP 675 et STARF-SCFP 5757 : le nombre de jours sans bris de service.
 - Employés SCRC: leur ancienneté sera déterminée en date du 31 mars 2018 en tenant compte de la règle des 195 jours en vigueur dans la convention collective précédente et elle s'accumule par la suite selon les dispositions de la présente convention, clause 22.2.
2. Lorsqu'un Employé a occupé deux (2) statuts de façon successive, l'ancienneté est calculée dans les deux (2) statuts selon les règles de leurs conventions collectives antérieures et l'Employé se voit octroyer la plus avantageuse des deux.
3. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur soumet au Syndicat la liste d'ancienneté établie selon les paramètres ci-hauts décrits.
4. Dans les trente (30) jours de la réception de la liste d'ancienneté prévue au paragraphe 3 de la présente annexe, le Syndicat doit faire part à l'Employeur des corrections qu'il juge devoir apporter en fournissant les motifs détaillés justifiant les corrections visées. L'ancienneté n'ayant pas fait l'objet de contestation est finale et ne peut être contestée par voie de grief.
5. L'Employeur rend sa décision dans les quinze (15) jours suivants et l'Employé peut contester cette décision selon la procédure de grief prévue à la convention.

Annexe E - MESURES TRANSITOIRES DE DOTATION DE POSTE DE L'ANCIENNE UNITÉ D'ACCREDITATION STARF-SCFP 5757

Les postes de l'ancienne unité d'accréditation STARF-SCFP 5757 laissés vacants dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective en raison d'un départ à la retraite ou de prises effectives de retraite sont accordés, s'ils sont comblés, aux Employés de l'Unité qui possèdent les qualifications et compétences du poste. Par ailleurs, à qualifications et compétences égales, l'Employeur accorde le poste à l'Employé ayant le plus d'ancienneté.

Annexe F - COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Attendu la décision du Conseil canadien des relations industrielles 2015 CCRI 741 (RD741) et l'évolution du travail au sein de la Société, les Parties s'entendent sur la nécessité de procéder à la révision des monographies d'emploi et d'instaurer un système d'évaluation des emplois.

Attendu que les Parties souhaitent établir une structure salariale qui correspond à la mission et aux valeurs de la Société, les Parties conviennent de ce qui suit :

1. La création d'un Comité mixte d'évaluation des emplois composé au total de six (6) personnes, dont trois (3) sont désignées par la partie syndicale.
2. Les membres du Comité mixte d'évaluation des emplois sont désignés par chacune des deux Parties dans les quatre (4) semaines suivant la signature de la convention collective.

Les travaux du comité débutent à la suite des désignations des membres du Comité mixte et au plus tard un (1) mois après leur désignation. L'établissement de la nouvelle structure ainsi que la révision des monographies existantes se terminent au plus tard à l'échéance de la convention collective.

3. Les Parties peuvent s'adjoindre une personne-ressource pour les accompagner dans leurs travaux.
4. L'Employeur libère sans perte de salaire ou de créance de congé trois (3) représentants nommés par le Syndicat afin de participer à toutes les rencontres du comité mixte. De plus, pour l'ensemble des représentants syndicaux, l'Employeur assume quatre-vingt-dix (90) jours de libération pour tous les travaux préparatoires du Syndicat.
5. Toute rencontre entre les Parties au sein du Comité fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'Employeur et signé par les deux (2) Parties.
6. Le rôle du comité est, notamment :
 - a) d'établir ou réviser le système d'évaluation des emplois et la pondération;
 - b) de procéder à l'évaluation des emplois en tenant compte des comparateurs internes et externes;
 - c) de réviser toutes les monographies d'emploi existantes en tenant compte du processus d'évaluation des emplois;
 - d) d'établir toutes règles permettant au comité de mener à bien ses travaux;

- e) d'établir une structure salariale;
 - f) d'évaluer tout nouvel emploi ou tout emploi modifié conformément à la clause 60.4 et après l'implantation de la nouvelle structure salariale;
 - g) d'établir les modalités d'intégration dans la structure salariale;
 - h) de répondre aux demandes de révision en vertu de l'article 60.
7. Les décisions majoritaires du Comité sont finales et exécutoires et ne peuvent faire l'objet d'un grief.
 8. Aucun Employé ne subit de réduction de salaire à la suite d'un processus d'évaluation des emplois ou de la modification du système d'évaluation. Dans ces cas, l'Employé conserve son salaire jusqu'à ce que l'échelle salariale rejoigne la rémunération actuelle de l'Employé.
 9. L'intégration des ajustements dans la nouvelle structure salariale relève du Comité mixte et ne peut faire l'objet d'arbitrage.
 10. Le système d'évaluation ainsi que tous les documents liés au processus lient les Parties. Ils ne peuvent être modifiés qu'avec le consentement mutuel. Les Parties acceptent de conserver toute la documentation pertinente.
 11. Au terme du processus d'évaluation des emplois, une Partie peut soumettre à un arbitre les différends non résolus touchant la classification d'un emploi dans le cadre des travaux du Comité mixte. Cet arbitre est nommé conformément à l'article 20 de la convention collective.
 12. Le pouvoir de l'arbitre s'exerce selon les modalités définies à la clause 60.5.
 13. Pour les emplois sur lesquels il y a entente, l'ajustement des salaires et l'intégration aux nouvelles échelles prennent effet au terme des travaux du Comité mixte.

Pour les autres emplois pour lesquels un différend a été soumis à l'arbitrage, l'ajustement des salaires et l'intégration des nouvelles échelles prennent effet au moment où la décision finale de l'arbitre est rendue.
 14. Outre les coûts liés à l'intégration de la nouvelle échelle, il est entendu que la révision décrite aux présentes doit respecter les paramètres financiers déterminés par la Société avant d'être mise en vigueur.
 15. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'adoption de dispositions législatives sur l'équité salariale, le Comité mixte doit s'assurer de respecter les obligations de la loi.

Annexe G – FORMULAIRE DE GRIEFS

Grief / Grievance

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

Exposé du grief / Grievance

Réclamation / Claim

Chef de service du plaignant :
Grievor's Supervisor :

SIGNATURES

Le grief a-t-il été porté à l'attention du
Chef de service?
Has grievance been discussed with
Supervisor ?

Le plaignant / Grievor

Par qui? By whom?

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

La déléguée / Representative

No de la réunion locale / Local
meeting no.

Suite / Action

Deuxième étape / Second step

Date

Nature du grief / Type of grievance

LETTRÉ D'ENTENTE – FONCTION D'ÉDIMESTRE

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA

(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Fonction d'édimestre

CONSIDÉRANT les négociations actuelles menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue le 19 septembre 2018 entre l'Employeur et le SCRC sur les conditions particulières des Employés contractuels (Article 48);

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'Employeur s'engage à analyser les besoins opérationnels dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, créer une ou des monographies d'emploi permettant de spécifier les tâches liées à la fonction d'édimestre actuellement décrite à l'article 48.
3. Dans ce contexte, l'Employeur applique les dispositions de l'article 60 de la nouvelle convention collective pour l'évaluation et la description des emplois.
4. Selon l'évaluation des besoins, un minimum de vingt-cinq pour cent (25 %) des nouvelles fonctions seront considérées comme des postes permanents.
5. Dans le cas où le statut d'Employé permanent est retenu pour l'une ou plusieurs des fonctions nouvellement créées, la clause 48.1 trouve application.
6. L'Employeur se réserve le droit de conserver des Employés contractuels dans les fonctions permanentes nouvellement créées à la condition de respecter la garantie de vingt-cinq pour cent (25 %) de postes permanents, et ce, tel que prévu au paragraphe 4.

7. L'Employeur se réserve le droit de maintenir l'une ou les fonctions nouvellement créées à titre de contractuel.
8. Exceptionnellement et indépendamment du statut des fonctions identifiées, l'Employeur comble les besoins identifiés en respectant les modalités prévues aux articles 23 et 24 de la nouvelle convention collective.
9. Les postes nouvellement créés sont prioritairement attribués aux Employés occupant actuellement la fonction d'édimestre et qui possèdent les qualifications et compétences du poste.
10. Les Employés qui obtiennent un poste permanent doivent se soumettre à une période de probation telle que prévue à la clause 27.1 de la nouvelle convention collective. Cette période de probation est, dans le cadre du présent processus, fixée à cent trente (130) jours travaillés avec possibilité d'être prolongée d'un maximum de quatre-vingts (80) jours travaillés. Un Employé peut être confirmé dans son emploi à tout moment avant la fin de la période de cent trente (130) jours travaillés.

Un Employé est confirmé dans son emploi sans devoir se soumettre à une période de probation ou d'essai dans la mesure où soixante-quinze pour cent (75 %) des tâches de la nouvelle et de l'ancienne fonctions sont similaires et comparables et représentent le même pourcentage du temps travaillé.

11. Les Employés qui ne peuvent obtenir l'un des nouveaux postes ou maintenir un statut contractuel dans le cadre d'un premier processus d'embauche peuvent soumettre leur candidature dans le cadre d'un deuxième affichage.
12. Les Employés qui n'ont toujours pas obtenu l'un des postes disponibles dans l'un ou l'autre des deux processus d'embauche reçoivent un préavis de quatre (4) semaines ou à défaut, une rémunération équivalente.
13. De plus, dans l'éventualité où l'Employeur doit mettre fin au contrat actuel d'édimestre avant l'expiration des délais mentionnés ci-haut, l'Employé reçoit une compensation correspondant à la plus élevée des indemnités suivantes : un montant forfaitaire tel que prévu à la clause 48.17 ou une indemnité équivalente à la partie résiduelle de son contrat.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15 jour du mois de OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

**LETTRE D'ENTENTE – MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE TRAVAIL RELATIF À LA
FONCTION DE RECHERCHISTE**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

EMPLOYEUR RADIO-CANADA

(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA

(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Mise en place d'un Comité de travail relatif à la fonction de chercheur

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT les discussions ayant eu lieu par les Parties relativement à la fonction de chercheur;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, les Parties mettront en place un comité de travail visant à discuter et à émettre des recommandations relativement à la fonction de chercheur et au statut d'emploi afférent à cette même fonction.
3. Afin de participer aux rencontres du comité de travail, l'Employeur libère sans perte de salaire ou de créance de congé trois (3) représentants nommés par le SCRC.
4. Les Parties déterminent le mode de fonctionnement du comité et les échéanciers assurant l'avancement des travaux.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

LETTRÉ D'ENTENTE - PROCESSUS D'INTÉGRATION DES LISTES D'APPEL (COMPTEUR)

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Processus d'intégration des listes d'appel (compteur)

CONSIDÉRANT les négociations actuelles menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

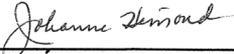
CONSIDÉRANT la disparité des règles applicables aux trois (3) anciennes unités de négociation concernant les listes d'appel (compteur);

CONSIDÉRANT la nécessité d'uniformiser ces règles pour donner pleine application aux dispositions prévues à l'article 47.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dans les soixante (60) jours de la signature de la nouvelle convention collective, les Parties doivent discuter et s'entendre sur les règles permettant d'uniformiser les listes d'appel (compteur).
3. Dans l'éventualité où les deux Parties constatent qu'une entente est imminente, ils peuvent convenir d'un commun accord de prolonger le délai mentionné au paragraphe 2.
4. À défaut d'entente entre les Parties dans ce délai, la question est soumise à un arbitre par voie d'arbitrage accéléré et celui-ci a comme mandat d'uniformiser l'application des règles et d'unifier les listes d'appel (compteur).
5. L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours de la date où la question lui est soumise. Les Parties doivent mettre en application la décision de l'arbitre dans les plus brefs délais.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

**LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, le
« CCAS »)**

**LETTRE D'ENTENTE
SCRC-2018-7**

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Comité consultatif des avantages sociaux (ci-après, le «CCAS»)

- CONSIDÉRANT** la décision du Conseil canadien des relations industrielles du 3 juillet 2015;
- CONSIDÉRANT** l'expiration de la convention collective du SCRC le 30 septembre 2012, du STARF-SCFP 5757 le 31 mars 2014 et du SCFP 675 le 20 septembre 2015;
- CONSIDÉRANT** la proposition du SCRC, dans le cadre de la négociation actuelle d'une nouvelle convention collective avec l'Employeur, de reprendre un texte similaire à celui de l'*Annexe F - Comité consultatif des avantages sociaux* (ci-après, l' « Annexe F ») de l'ancienne convention collective du SCRC;
- CONSIDÉRANT** la volonté déclarée de l'Employeur de modifier le texte de l'« Annexe F »;
- CONSIDÉRANT** la nécessité de discuter de la situation avec l'ensemble des syndicats participant au CCAS;
- CONSIDÉRANT** la volonté de l'Employeur de ne pas retarder l'avancement des négociations actuelles avec le SCRC;
- CONSIDÉRANT** l'Annexe D du Protocole d'entente (2008) prévoyant les rôles et pouvoirs du Comité consultatif des avantages sociaux (ci-après, le « CCAS ») et l'engagement, selon ladite Annexe, à ce que le CCAS ou un sous-comité examine les dispositions des conventions collectives afin

de revoir le mode de fonctionnement du CCAS et d'assurer un processus uniforme, harmonisé et adéquat pour toutes les Parties concernées;

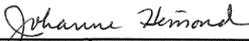
CONSIDÉRANT

l'absence, jusqu'à présent, d'une telle révision;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. À la suite de la signature de la nouvelle convention collective, un comité de travail représentant l'Employeur et tous les syndicats de l'Employeur participant au CCAS sera mis en place par l'entremise d'une lettre d'entente afin de discuter d'une possible révision du mode de fonctionnement du CCAS et d'assurer un processus uniforme, harmonisé et adéquat pour toutes les Parties concernées;
3. Les conclusions des travaux du comité précité feront partie intégrante de la nouvelle Annexe F;
4. Dans l'intervalle, soit entre la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et une entente liant les syndicats participant au CCAS, les Parties maintiendront le statu quo en ce qui concerne le mode de fonctionnement du CCAS.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15 jour du mois de OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

LETTRE D'ENTENTE – COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, le « CCAS ») – MAINTIEN TEMPORAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DES ANCIENNES CONVENTIONS COLLECTIVES

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA

(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Comité consultatif des avantages sociaux (ci-après, le «CCAS») – Maintien temporaire de certaines dispositions des anciennes conventions collectives

CONSIDÉRANT la lettre d'entente sur le CCAS intervenue entre les Parties;

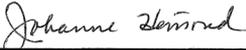
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Il a été convenu qu'entre la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et la conclusion d'une entente liant les syndicats participant au CCAS, les Parties maintiennent le statu quo en ce qui concerne le mode de fonctionnement du CCAS.
3. Au surplus, les dispositions suivantes sont maintenues jusqu'à la conclusion d'une entente liant les syndicats participant au CCAS relativement à l'application des dispositions suivantes, et ce, sans aucune admission de l'Employeur :
 - La clause 55.3.5 de la convention collective du Syndicat des communications de Radio-Canada en vigueur le 13 octobre 2009 continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'Annexe D du Protocole d'entente (2008) du CCAS soit révisée.
 - L'Unité de négociation a le droit par l'entremise de ses représentants au CCAS 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.

- La clause 66.9 de la convention collective du Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada en vigueur du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'Annexe D du Protocole d'entente (2008) du CCAS soit révisée.
- L'Employeur a convenu d'utiliser toute économie découlant des modifications apportées aux divers programmes d'avantages sociaux pour améliorer les avantages sociaux actuels ou pour introduire de nouveaux avantages, ainsi qu'en a convenu le CCAS.
- La clause 52.3 du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675, en vigueur le 17 décembre 2010, continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'Annexe D du Protocole d'entente (2008) du CCAS soit révisée.
- Toute réclamation de prestations étant sujette à révision par les assureurs avant d'être acceptée ou en cours d'application, tout cas litigieux peut être soumis au CCAS pour examen et recommandation. Lorsqu'une demande d'examen implique un membre de l'Unité de négociation, le Syndicat peut nommer un-e représentant-e pour siéger au Comité de règlement des cas lors de l'étude de ce cas particulier.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15 jour du mois de OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

LETTRE D'ENTENTE - MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA

(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Modifications au régime de retraite

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT le travail d'intégration des conditions de travail effectuées par les Parties dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention collective;

CONSIDÉRANT que certaines dispositions traitant de la participation et de l'admissibilité de certains groupes d'Employés au régime de retraite ont fait l'objet de discussions entre les Parties;

CONSIDÉRANT qu'au cas où des modifications au régime de retraite devraient être apportées, l'approbation du conseil d'administration et du ministère compétent est nécessaire;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dans l'éventualité où certaines dispositions de la convention collective modifient les conditions relatives à la participation et à l'admissibilité au régime de retraite, l'entrée en vigueur de ces dispositions sont conditionnelles à l'approbation du conseil d'administration et du ministère compétent.
3. En conséquence, la date d'entrée en vigueur de toute disposition nécessitant une telle approbation sera dans les trente (30) jours des décisions favorables, le cas échéant, énoncées au précédent paragraphe.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.

Johanne Hémond

JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

**LETTRE D'ENTENTE - MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE TRAVAIL RELATIF À
L'AVANCEMENT TEMPORAIRE ET À LA RÈGLE DE PROMOTION**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Mise en place d'un Comité de travail relatif à l'avancement temporaire et à la règle de promotion

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT les discussions liées à l'application des dispositions relatives à l'avancement temporaire et de la règle de promotion prévoyant que l'Employé avance automatiquement d'échelon le premier (1^{er}) jour de la première (1^{er}) période de paie complète du mois de la date anniversaire de sa promotion;

CONSIDÉRANT la confection des nouvelles échelles salariales en vertu du paragraphe 6 e) de l'Annexe F;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties d'assurer l'efficacité des remplacements de certaines fonctions et une disponibilité suffisante pour combler les besoins opérationnels;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Suite à la signature de la nouvelle convention collective, les Parties se rencontrent afin d'identifier les fonctions liées à l'ancienne unité SCRC pour lesquelles, en date de signature de cette même convention, la nouvelle règle de promotion applicable aux avancements temporaires risque d'aggraver les problématiques liées aux remplacements de certaines fonctions.

3. Dans les cas sujets à une entente entre les Parties, ces dernières conviennent d'appliquer, de façon transitoire, la règle de promotion de l'ancienne convention collective liant l'Employeur à l'ancienne unité SCRC.
4. Au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles échelles salariales, les Parties conviennent d'appliquer la règle prévue à la clause 62.5 de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT L'ABOUCÉUR
Pour l'Employeur

**LETTRE D'ENTENTE – PROCESSUS DE MÉDIATION-ARBITRAGE POUR DOSSIERS EN
INSTANCE**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Processus de médiation-arbitrage pour dossiers en instance

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT le haut volume de griefs déposés à ce jour;

CONSIDÉRANT l'importance de trouver des solutions aux enjeux identifiés par les Parties;

CONSIDÉRANT également la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective;

CONSIDÉRANT les modifications apportées à l'article 20 de la nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, les Parties se rencontrent pour s'engager dans un processus de médiation-arbitrage visant à réduire le volume de griefs déposés avant la signature de la convention collective.
3. Le processus est assujéti à un protocole d'entente qui prévoit les modalités à être convenues entre les Parties.
4. Les Parties devront convenir des griefs visés par cet exercice.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15° jour du mois de OCTOBRE 2018.

Johanne Hémond

JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

LETTRÉ D'ENTENTE –SOUS-TITREUR/LOCUTEUR DE QUÉBEC

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA

(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Sous-titreur/locuteur de Québec

- CONSIDÉRANT** la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;
- CONSIDÉRANT** l'article 47 sur les conditions particulières des Employés temporaires (occasionnels) qui a été négocié dans le cadre des négociations actuelles;
- CONSIDÉRANT** l'article 35 sur la durée du travail qui a été négocié dans le cadre des négociations actuelles;
- CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

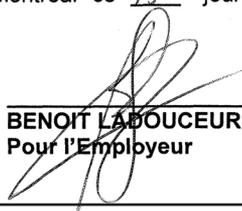
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant les restrictions prévues à l'article 47.2 et la créance minimale de travail prévue à l'article 35 de la présente convention collective, l'Employeur peut en tout temps affecter les sous-titreurs/locuteurs de Québec sur des horaires de deux (2) jours et d'un minimum de quatre (4) heures par jour par semaine.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC


BENOIT LABOUCÉUR
Pour l'Employeur

LETTRÉ D'ENTENTE – HORAIRE DE TRAVAIL ET ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Horaire de travail et étalement des heures de travail

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT que la nature du travail de plusieurs titres d'emploi visés par la convention collective liant les Parties nécessite un étalement des heures de travail;

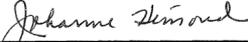
CONSIDÉRANT l'importance de trouver des solutions aux enjeux identifiés par les Parties;

CONSIDÉRANT également la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, les parties mettent en place un comité de travail visant à discuter et à émettre des recommandations relativement aux enjeux liés à l'étalement des heures de travail.
3. Afin de participer aux rencontres du comité de travail, l'Employeur libère sans perte de salaire ou de créance de congé trois (3) représentants nommés par le SCRC.
4. Les Parties déterminent le mode de fonctionnement du comité et les échéanciers assurant l'avancement des travaux.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de
OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC



BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

LETTRE D'ENTENTE – AFFICHAGE DES POSTES PERMANENTS VACANTS

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)
ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Affichage des postes permanents vacants au 19 septembre 2018

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT les demandes formulées par le SCRC concernant les postes permanents vacants;

CONSIDÉRANT l'évaluation des besoins opérationnels réalisés par l'Employeur;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Affichage des postes permanents vacants

2. Dans les trois (3) mois de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et conformément aux discussions ayant eu lieu entre les Parties relativement aux postes permanents vacants en date du 19 septembre 2018, l'Employeur affiche les postes vacants n'ayant toujours pas fait l'objet d'un affichage ou n'ayant pas été comblés avant l'expiration du délai de trois (3) mois prévu au présent paragraphe. Ces postes sont comblés selon le processus prévu à l'article 24 de la nouvelle convention collective.

STARF-SCFP 5757 – Postes permanents vacants au 19 septembre 2018
27 postes à combler

POSTE	TITRE	DEPT	GRP_SAL
08654	CAMERAMAN	PROD - PRODUCTIONS TÉLÉVISION	STARF - GROUPE 7
85920	CAMERAMAN INTERMEDIAIRE (STUDIO)	PROD - PRODUCTIONS TÉLÉVISION	STARF - GROUPE 9
09075	CAMERAMAN JE/VL	RÉGIONS - ACADIE TÉLÉ	STARF - PRIME AFFECTATION 9+
63204	CAMERAMAN JE/VL	PROD - PRODUCTIONS INFO.	STARF - PRIME AFFECTATION 9+
90LR6	CHEF MACHINISTE (PLATEAUX)	PROD - PRODUCTIONS TÉLÉVISION	STARF - GROUPE 6
41043	CHEF TECHNICIEN	PROD - POSTPROD MÉDIAS	STARF - GROUPE 11
41163	CHEF TECHNICIEN	PROD - POSTPROD MÉDIAS	STARF - GROUPE 11
81980	CHEF TECHNICIEN	RÉGIONS - QUÉBEC TÉLÉ	STARF - GROUPE 11
907UA	CHEF TECHNICIEN	PROD - PRODUCTIONS TÉLÉVISION	STARF - GROUPE 11
09028	MONTEUR CONCEPTEUR PRODUCTION	PROD - PRODUCTIONS INFO.	STARF - GROUPE 10
907J5	MONTEUR PRODUCTION	PROD - PRODUCTIONS INFO.	STARF - GROUPE 9
90ECK	PRENEUR DE SON	PROD - PRODUCTIONS INFO.	STARF - PRIME AFFECTATION 7+
9164X	TECH GENERAL DE MTCE - CARS DE REPORTAGE	PROD - INFRAS. ET TECHNOLOGIE	STARF - GROUPE 11
53052	TECH TV TRANSMISSION DE SIGNAUX (JE)	PROD - PRODUCTIONS INFO.	STARF - GROUPE 10
68339	TECHNICIEN A LA GESTION DES SERVEURS	SOLUTIONS DE PRODUCTION	STARF - GROUPE 10
09366	TECHNICIEN AVANCE DE MAINTENANCE	SOLUTIONS DE PRODUCTION	STARF - GROUPE 12
39785	TECHNICIEN AVANCE DE MAINTENANCE	SOLUTIONS DE PRODUCTION	STARF - GROUPE 12
16157	TECHNICIEN CONTRÔLEUR D'IMAGE	PROD - PRODUCTIONS INFO.	STARF - GROUPE 7
90GVN	TECHNICIEN CONTRÔLEUR D'IMAGE	PROD - PRODUCTIONS TÉLÉVISION	STARF - GROUPE 7
09318	TECHNICIEN GENERAL MAINTENANCE	PROD - INFRAS. ET TECHNOLOGIE	STARF - GROUPE 10
09353	TECHNICIEN GENERAL MAINTENANCE	PROD - INFRAS. ET TECHNOLOGIE	STARF - GROUPE 10
9150X	TECHNICIEN GENERAL MAINTENANCE	SOLUTIONS DE PRODUCTION	STARF - GROUPE 10
90FN3	TECHNICIEN TRAITEMENT / MIXAGE SONORE	PROD - POSTPROD MÉDIAS	STARF - GROUPE 9
91VYJ	ASST TECH (SYST D'ÉCLAIRAGE ASSERVIS)	PROD - PRODUCTIONS RADIO	STARF - PRIME AFFECTATION 3+
91ZM8	TECHNICIEN GENERAL MAINTENANCE	SOLUTIONS DE PRODUCTION	STARF - GROUPE 10
08999	MONTEUR CONCEPTEUR PRODUCTION	PROD - POSTPROD MÉDIAS	STARF - GROUPE 10
9012	MONTEUR CONCEPTEUR PRODUCTION	PROD - POSTPROD MÉDIAS	STARF - GROUPE 10

SCFP – Postes permanents vacants au 19 septembre 2018
5 postes à combler

POSTE	TITRE	DEPT	GRP_SAL
9029T	AGENT- INFORMATIQUE, SERVICE A L'USAGER	SOLUTIONS DE PRODUCTION	SCFP - GROUPE 14
79994	ADJOINT, ADMINISTRATION	PROD - PRODUCTIONS TÉLÉVISION	SCFP - GROUPE 13
23385	ADJOINT, AFFECTATION	PROD - PLANIF. GESTION RESS	SCFP - GROUPE 13
9263J	AGENT, ADMINISTRATION	REVENUS - COMMERCIAL - CONTENUS	SCFP - GROUPE 14
93GTQ	COORDONNATEUR, HORAIRES	REVENUS - OPTIMI DES RESS.	SCFP - GROUPE 14

SCRC – Postes permanents vacants au 19 septembre 2018
23* postes à combler

POSTE	TITRE	DEPT	GRP_SAL
81664	ADJOINT AUX MOYENS DE PRODUCTION	INFO. - TÉLÉ. - PRODUCTION	SCRC - PLAGE 06
81387	ADJOINT AUX MOYENS DE PRODUCTION	INFO. - TÉLÉ. - PRODUCTION	SCRC - PLAGE 06
81085	JOURNALISTE	INFO. - TÉLÉJOURNAL 18H00	SCRC - PLAGE 09
84600	REPORTER NATIONAL	INFO. - TV AFF.PUB/REPORT/DOC.	SCRC - PLAGE 12
81922	SECRETAIRE DE REDACTION (NATIONAL)	INFO. - RADIO - PRODUCTION	SCRC - PLAGE 13
86388	SECRETAIRE DE REDACTION (NATIONAL)	INFO. - RDI	SCRC - PLAGE 13
90DUB	ADJOINT DE REALISATION RADIO	(HIST)PREMIERE -PROG NATIONALE	SCRC - PLAGE 06
901TB	ADJOINT DE REALISATION RADIO	(HIST)PREMIERE -PROG NATIONALE	SCRC - PLAGE 06
83327	AGENT D'EVALUATION ET DE PROGRAMMATION	TVG - JEUNESSE	SCRC - PLAGE 08
91882	JOURNALISTE	RÉGIONS - QUÉBEC TÉLÉ	SCRC - PLAGE 09
90WOU	RESPONSABLE DES AFFECTATIONS (REGIONAL)	RÉGIONS - QUÉBEC TÉLÉ	SCRC - PLAGE 11
90GCE	SECRETAIRE DE REDACTION ADJ (NATIONAL)	RÉGIONS - RÉGIONS QC TÉLÉ	SCRC - PLAGE 10
901MA	CHRONIQUEUR-RECHERCHISTE	RÉGIONS - RADIO QC (SCRC)	SCRC - PLAGE 07
90LHT	LOCUTEUR/SOUS-TITREUR	PROD - POSTPROD MÉDIAS	SCRC - PLAGE 07
91NPW	REPORTER FORMATS NUMERIQUES	INFO CONTINUE MULTIPLATEFORME	SCRC - PLAGE 10
92JVM	SECRETAIRE DE REDACTION (REGIONAL)	RÉGIONS - ACADIE TÉLÉ	SCRC - PLAGE 11
81381	ASSISTANT A LA REALISATION TV	INFO. - RDI	SCRC - PLAGE 06
81633	REPORTER SPECIALISE	RÉGIONS - TV QC (SCRC)	SCRC - PLAGE 10
82742	PRESENTATEUR-REALISATEUR	INFO. - RCI	SCRC - PLAGE 11
90HR5	JOURNALISTE	INFO. - RDI	SCRC - PLAGE 09

*Ajout : RESPONSABLE DES AFFECTATIONS : 3 postes

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.

Johanne Hémond

JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC

BENOIT LADOUCEUR
Pour l'employeur

**LETTRE D'ENTENTE – POSTES PERMANENTS À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL
ET AVANCEMENT TEMPORAIRE (PRODUCTION ET ISTM)-**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

**OBJET : Postes permanents à temps complet et à temps partiel et avancement
temporaire (Production et ISTM)**

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT les demandes formulées par le SCRC concernant les postes permanents;

CONSIDÉRANT l'évaluation des besoins opérationnels réalisée par l'Employeur;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Octroi de postes permanents à temps complet

2. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur offre un poste permanent à temps complet aux Employés visés par la présente entente, pour les fonctions ci-après identifiées :

Fonction	Nom de l'employé	Direction
Caméraman JE	Mathieu Bolduc	Production
Caméraman JE	Simon-Marc Charron	Production
Caméraman JE	Patrick Dehaene	Production
Caméraman JE	Frédéric Deschênes	Production
Caméraman JE	Benoit Ducharme	Production
Caméraman JE	Alain Éthier	Production

Caméraman JE	Danny Gosselin	Production
Caméraman JE	Josianne Létourneau	Production
Caméraman JE	Louis-Marie Philidor	Production
Caméraman	Gilbert Laporte	Production
Coiffeuse	Suzanne Lachapelle	Production
Monteur concepteur	Charles Bergeron	Production
Monteur concepteur	Jean-François Bergeron	Production
Monteur concepteur	Anny Desbiens	Production
Monteur concepteur	Jean-Marc Drouin	Production
Monteur concepteur	Christian Ganea-Reitmeier	Production
Monteur concepteur	Laetitia-Marie Gillot	Production
Monteur concepteur	Bernard Lapointe	Production
Monteur concepteur	Jean-Marc Levasseur	Production
Monteur concepteur	Sylvie Mallard	Production
Monteur concepteur	Bernard-Éric Malouin	Production
Monteur concepteur	Karl Paré	Production
Monteur concepteur	Sylvain Parenteau	Production
Monteur concepteur	Jason Reed	Production
Monteur concepteur	Étienne St-Amour	Production
Monteur production	Daniel Dubé	ISTM
Preneur de son	Louis Chartrand	Production
TCCR	Damian Pilie	Production
Technicien contrôle qualité	Suzanne Beaudoin	ISTM
Technicien contrôle qualité	Annie Poirier	ISTM
Technicien général de maintenance	Cedrick Balmir	ISTM
Technicien maintenance à la gestion des systèmes	Christian Harbour	ISTM
Technicien traitement / mixage sonore	Marc Gilbert	Production
Technicien transmission de signaux JE	Hugo Therrien	Production

3. Les postes identifiés au précédent paragraphe ne sont pas soumis à la procédure d'affichage prévue à l'article 23 de la nouvelle convention collective.
4. Dans les délais prévus au paragraphe 2, l'Employeur offre aux Employés visés la possibilité d'accéder au statut d'Employé permanent. Les Employés visés ont quatre (4) jours pour confirmer leur acceptation de l'offre leur étant présentée. Le défaut de répondre à l'Employeur dans le délai prévu au présent paragraphe est considéré comme un refus.
5. La personne refusant l'offre de l'Employeur est considérée comme un Employé temporaire et bénéficie des droits prévus pour ce statut d'emplois.
6. Le poste refusé est affiché selon les modalités de l'article 23 et est comblé selon les modalités prévues à l'article 24.

7. L'ancienneté des Employés visés au paragraphe 2 est établie conformément aux dispositions de l'article 22 de la nouvelle convention collective.
8. Les Employés visés par le paragraphe 2 de la présente entente sont soumis à une période d'essai telle que définie à l'article 28 de la nouvelle convention collective.
9. Outre les droits prévus à la présente entente, l'octroi du statut permanent à temps complet aux Employés visés au paragraphe 2 ne leur confère aucun droit rétroactif.
10. L'Employé dont le nom n'apparaît pas à la présente entente ne peut réclamer les droits y étant prévus. Aucun grief ne peut être déposé ou aucun autre recours intenté relativement à l'application de la présente entente.

Création de postes permanents à temps complet

11. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, la Société crée, conformément aux dispositions des articles 23 et 24, les postes suivants :

Fonction	Direction	Nombre de postes
Aiguilleur réalisateur	Production	2
Caméraman studio	Production	1
Machiniste cintrier	Production	1
Monteur concepteur	Production	3
TCRC	ISTM	2
Technicien de son radio	Production	1
Technicien gestion des serveurs	Production	1

Création de postes permanents à temps partiel

12. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, la Société crée quinze (15) postes permanents à temps partiel (production).
13. Ces postes sont comblés conformément aux dispositions des articles 23 et 24 et respectent les paramètres prévus à l'article 46 de la nouvelle convention collective (Conditions particulières des Employés permanents à temps partiel).

Avancement temporaire

14. Dans le mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur confirme dans leur fonction secondaire les Employés suivants, et ce, en raison du fait qu'ils sont affectés temporairement depuis plus de trente (30) mois :

Nom de l'employé	Fonction confirmée	Direction
Sylvain Charest	Caméraman JE/VL	Production
Josée Maltais	Chef-technicien	Production
Dany Pelletier	Monteur-concepteur production	Production

15. Les modalités prévues à la clause 25.4 s'appliquent aux Employés visés par le précédent paragraphe.

16. L'Employé dont le nom n'apparaît pas à la présente entente ne peut réclamer les droits y étant prévus. Aucun grief ne peut être déposé ou aucun autre recours intenté relativement à l'application de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.

Johanne Hémond

JOHANNE HÉMOND
 Pour le SCRC

Benoit Ladouceur

BENOIT LADOUCEUR
 Pour l'Employeur

**LETTRÉ D'ENTENTE – POSTES PERMANENTS À TEMPS COMPLET, À TEMPS PARTIEL ET
AVANCEMENT TEMPORAIRE (RÉGIONS)**

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

**OBJET : Postes permanents à temps complet, à temps partiel et avancement
temporaire (Régions)**

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT les demandes formulées par le SCRC concernant les postes permanents;

CONSIDÉRANT l'évaluation des besoins opérationnels réalisée par l'Employeur;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Octroi de postes permanents à temps complet

2. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur offre un poste permanent à temps complet aux Employés visés par la présente entente, pour les fonctions ci-après identifiées :

Fonction	Nom de l'employé	Région
Monteur production	Serge Clavet*	Moncton

*Nommé Caméraman JE/VL

3. Le poste identifié au précédent paragraphe n'est pas soumis à la procédure d'affichage prévue à l'article 23 de la nouvelle convention collective.

4. Dans les délais prévus au paragraphe 2, l'Employeur offre à l'Employé visé la possibilité d'accéder au statut d'Employé permanent. L'Employé visé a quatre (4) jours

pour confirmer son acceptation de l'offre lui étant présentée. Le défaut de répondre à l'Employeur dans le délai prévu au présent paragraphe est considéré comme un refus.

5. L'Employé refusant l'offre de l'Employeur est considéré comme un Employé temporaire et bénéficie des droits prévus pour ce statut d'emploi.

6. Le poste refusé est affiché selon les modalités de l'article 23 et est comblé selon les modalités prévues à l'article 24.

7. L'ancienneté de l'Employé visé au paragraphe 2 est établie conformément aux dispositions de l'article 22 de la nouvelle convention collective.

8. L'Employé visé par le paragraphe 2 de la présente entente est soumis à une période d'essai telle que définie à l'article 28 de la nouvelle convention collective.

9. Outre les droits prévus à la présente entente, l'octroi du statut permanent à temps complet à l'Employé visé au paragraphe 2 ne lui confère aucun droit rétroactif.

10. L'Employé dont le nom n'apparaît pas à la présente entente ne peut réclamer les droits y étant prévus. Aucun grief ne peut être déposé ou aucun autre recours intenté relativement à l'application de la présente entente.

Postes permanents à temps complet

11. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur affiche et comble, conformément aux dispositions des articles 23 et 24, les postes suivants :

Fonction	Région	Nombre de postes
Caméraman JE/VL	Québec	3
Chef technicien	Québec	1
Technicien intermédiaire de son	Rouyn-Noranda	1
Secrétaire de rédaction	Québec	1

Postes permanents à temps partiel

12. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur affiche deux (2) postes permanents à temps partiel. Ces postes sont comblés conformément aux dispositions des articles 23 et 24 et respectent les paramètres prévus à l'article 46 de la nouvelle convention collective (Conditions particulières des Employés permanents à temps partiel).

Fonction	Région	Nombre de postes
Journaliste	Trois-Rivières	1
Monteur concepteur	Trois-Rivières	1

13. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur affiche deux (2) postes permanents à temps partiel. Ces postes sont comblés conformément aux dispositions des articles 23 et 24 et respectent les paramètres prévus à l'article 46 de la nouvelle convention collective (Conditions particulières des Employés permanents à temps partiel) sauf en ce qui concerne le régime d'emploi de base de cinquante pour cent (50 %) d'un temps complet. Pour les

deux (2) postes visés, le régime de base est fixé à deux (2) jours par semaine, quarante pour cent (40 %).

Fonction	Région	Nombre de postes
Assistant à la réalisation	Québec	1
Secrétaire de rédaction (régional)	Saguenay	1

14. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur affiche deux (2) postes permanents à temps partiel de sous-titreur/locuteur à la station de Québec. Ces postes sont comblés conformément aux dispositions des articles 23 et 24 et respectent les paramètres prévus à l'article 46 de la nouvelle convention collective (Conditions particulières des Employés permanents à temps partiel). La lettre d'entente concernant les sous-titreurs/locuteurs de Québec ne s'applique pas à ces deux (2) nouveaux postes.

Fonction	Région	Horaire
Sous-titreur/locuteur	Québec	Mercredi au dimanche (29,5 heures par semaine)
Sous-titreur/locuteur	Québec	Samedi au mercredi (27 heures par semaine)

Avancement temporaire

15. Dans le mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur confirme dans leur fonction secondaire les Employés suivants, et ce, en raison du fait qu'ils sont affectés temporairement depuis plus de trente (30) mois :

Nom de l'employé	Fonction confirmée	Région
Luc Berthiaume	Technicien général de maintenance	Rouyn-Noranda
Pierre Germain	Chef technicien	Trois-Rivières
Yvon Guignard	Chef technicien	Saguenay
Luc Paradis	Chef technicien	Matane
Martin Rochefort	Chef technicien	Sherbrooke
Carol Voyer	Chef technicien	Rimouski

16. Les modalités prévues à la clause 25.4 s'appliquent aux Employés visés par le précédent paragraphe.

17. L'Employé dont le nom n'apparaît pas à la présente entente ne peut réclamer les droits y étant prévus. Aucun grief ne peut être déposé ou aucun autre recours intenté relativement à l'application de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.



JOHANNE HÉMOND
Pour le SCRC


BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

**LETTRÉ D'ENTENTE – CRÉATION DE POSTES PERMANENTS À TEMPS COMPLET ET À
TEMPS PARTIEL (INFORMATION)**

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

**OBJET : Création de postes permanents à temps complet et à temps partiel
(Information)**

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT les demandes formulées par le SCRC concernant les postes permanents;

CONSIDÉRANT l'évaluation des besoins opérationnels réalisée par l'Employeur;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Création de postes permanents à temps complet

2. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur crée, conformément aux dispositions des articles 23 et 24 les postes multiplateformes suivants :

Fonction	Nombre de postes	Direction
Secrétaire de rédaction national (Espaces autochtones)	1*	Information
Journaliste (Espaces autochtones)	1	Information
Secrétaire de rédaction national	1	Information
Journalistes (rédaction)	3	Information
Designer infographie B	1	Information
Reporter format numérique	1	Information

* déjà comblé

Création de postes permanents à temps complet - volants

3. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur crée, conformément aux dispositions des articles 23 et 24 des postes volants multiplateformes tel que précisé ci-bas:

Fonction	Nombre de postes	Direction
Journaliste à la recherche	1	Information
Assistant à la réalisation (télé)	1	Information
Assistant à l'affectation radio	1	Information
Journalistes (rédaction)	4	Information
Journaliste reportage	1	Information
Journaliste présentateur	1	Information
Secrétaire de rédaction adjoint (national)	1	Information
Journaliste	1	Information

4. L'Employé volant est appelé à remplacer des absences, à répondre à des surcroîts de travail ou à combler tout autre besoin ponctuel ou prévisible dans son titre d'emploi.

5. Il peut également être appelé à occuper des fonctions de niveau supérieur ou inférieur lorsque requis.

6. L'horaire de l'Employé lui est confirmé lors de la notification tel que prévu à l'article 38 de la nouvelle convention collective.

7. Dans le cas des postes volants de la présente entente, la clause 37.2 d) de la nouvelle convention collective ne s'applique pas.

Création de postes permanents à temps partiel

8. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur crée, conformément aux dispositions des articles 23 et 24, les postes multiplateformes suivants :

Fonction	nombre de postes	Direction
Secrétaire de rédaction national (60 %)	1	Information
Journaliste (rédaction) (75 %)	1	Information
Journaliste (rédaction) (60 %)	9	Information
Adjoint aux moyens de production (50 %)	1	Information

9. Ces postes sont comblés conformément aux dispositions des articles 23 et 24 et respectent les paramètres prévus à l'article 46 de la nouvelle convention collective (Conditions particulières des Employés permanents à temps partiel) sauf en ce qui concerne les modalités particulières prévues à la présente lettre d'entente.

10. Les postes ont un horaire confirmé le samedi et le dimanche et l'Employeur assigne, lors de la notification de l'horaire, une troisième (3^e) journée par semaine où l'Employé doit être disponible pour travailler. Dans le cas où il n'est pas affecté, la journée est toutefois rémunérée par l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de OCTOBRE 2018.

JOHANNE HÉMOND
 Pour le SCRC


BENOIT LADOUCEUR
 Pour l'Employeur

**LETTRÉ D'ENTENTE -ADHÉSION DE CERTAINS TEMPORAIRES AUX AVANTAGES
SOCIAUX**

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

OBJET : Adhésion de certains temporaires aux avantages sociaux

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le SCRC;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

5. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
6. Les Employés temporaires qui satisfont aux critères d'admissibilité aux avantages sociaux à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont inscrits sans délai aux assurances et profitent des protections d'invalidité de courte durée et de longue durée à partir de cette date.
7. Les Employés temporaires qui satisfont aux critères d'admissibilité du régime de retraite de Radio-Canada y adhèrent à compter l'entrée en vigueur de la convention collective, sous réserve des dispositions de la Lettre d'entente sur les modifications au régime de retraite pour certains groupes d'Employés.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de octobre 2018.



JOHANNÉ HÉMOND
Pour le SCRC


BENOIT LADOUCEUR
Pour l'Employeur

LETTRE D'ENTENTE - CHAUFFEURS

RÈGLEMENT DE GRIEFS ET TRANSACTION/QUITTANCE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(ci-après, désignée « la Société »)

ET

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS ET DES ARTISANS DU RÉSEAU
FRANÇAIS
(ci-après, désigné « le Syndicat »)

OBJET : RÈGLEMENTS DE GRIEFS ET TRANSACTION/QUITTANCE

CONSIDÉRANT QUE le Syndicat conteste la décision de la Société de couper des postes de chauffeurs et de chauffeurs – Camion remorque;

CONSIDÉRANT QUE le Syndicat a déposé de nombreux griefs à ce jour en rapport avec la situation;

CONSIDÉRANT les prétentions de la Société à l'effet que les griefs ne sont pas fondés en faits et en droit;

CONSIDÉRANT QUE la fonction d'assistant-TV (chauffeur) a été retirée de la convention collective intervenue entre les parties en 2009 et reconduite en 2012 et 2013;

CONSIDÉRANT QU'il est dans l'intérêt des parties de conclure sur l'ensemble de leurs affaires de façon définitive y compris, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, la rémunération de quatre (4) anciens chauffeurs;

CONSIDÉRANT QUE la présente entente est faite en vue de régler l'ensemble des griefs relatifs aux chauffeurs et de permettre aux parties de maintenir des relations de travail harmonieuses et ordonnées;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. La Société assignera Messieurs Pierre Pinsonneault, Jean-Marie Pellerin, Alain Régimbald et Mario Sauvé à titre d'assistants-TV (chauffeurs), groupe 4, à compter de la signature de la présente entente;
3. À titre d'assistants-TV (chauffeurs), les employés ci-haut mentionnés seront affectés assistants-techniciens et, selon les besoins de production comme assistants-TV (chauffeurs);
4. Dès que l'un des employés ci-haut mentionnés terminera son emploi auprès de la Société, les parties conviennent qu'il n'y aura aucun remplacement de l'un ou l'autre de ses derniers à titre d'assistant-TV (chauffeur); cependant, si les besoins de production le justifient, la Société pourra les combler à titre d'assistant technicien, le tout conformément à la convention, notamment et sans se limiter à l'article 21.1.
5. En guise de règlement de griefs, la Société versera une rétroactivité du groupe 3 au groupe 4 à Messieurs Pierre Pinsonneault et Jean-Marie Pellerin pour la période du 9 janvier 2012 à la signature de la présente entente. Il est convenu entre les parties que les primes versées en vertu de l'article 22.1 seront déduites du calcul de la rétroactivité. Les ajustements inhérents aux fonds de pensions seront aussi rétroactifs au 9 janvier 2012;

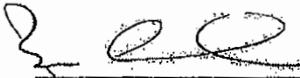
Page 1 sur 2

ML

6. En contrepartie des paragraphes 2, 3, 4, et 5, le Syndicat retire les griefs énumérés à l'annexe A et les déclare réglés définitivement;
7. Sans limiter la généralité de ce qui précède, la signature de la présente par le Syndicat constitue un désistement global des griefs énumérés à l'annexe A et engage ses membres visés par les dits griefs;
8. Les parties reconnaissent avoir eu tout le temps nécessaire pour consulter leurs procureurs respectifs à l'égard de la présente entente. Elles reconnaissent et acceptent de signer cette entente sans contrainte de façon libre et éclairée;
9. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du *Code civil du Québec* et est signée sans admissions ou aveux quelconques, mais règle de façon définitive la question des assistant-FV (chauffeur), assistant-chauffeurs, chauffeurs et chauffeurs-camion remorque, toute convention collective confondu;
10. Les stipulations de cette entente lient les parties aux présentes, leurs héritiers, exécuteurs, administrateurs, successeurs et ayants droit;

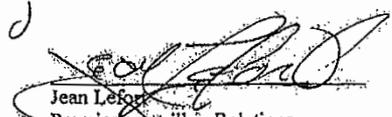
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 14 jour du mois de JANVIER 2013 2014

POUR LE SYNDICAT

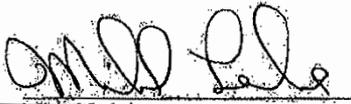


Benoit Celestino
Président national STARF

POUR LA SOCIÉTÉ



Jean Lefort
Premier conseiller, Relations
industrielles



Michel Labrie
Vice-Président national STARF



Luc Sauvageau
Directeur, Productions télévision,