



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**CONSEIL DES SECTIONS LOCALES
(GROUPE DES EMPLOYÉS-ES DE BUREAU
ET PROFESSIONNELS-LES)**

**UNITÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX
ET ADMINISTRATIFS**

1^{er} mai 1995 - 25 septembre 1999

en vigueur le 25 septembre 1997

ENTENTE INTERVENUE

LE 2 MAI 1998

ENTRE

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

CONSEIL DES SECTIONS LOCALES

**(GROUPE DES EMPLOYES-ES DE BUREAU ET
PROFESSIONNELS-LES)**

UNITÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS

En vigueur le 13 mai 1998 - 25 septembre 1999

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur le 25 septembre 1997

LETTRE D'ENTENTE - IMPLANTATION DU NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les parties conviennent des dispositions suivantes en vue de la mise en vigueur du nouveau plan d'évaluation des emplois SRC/SCFP.

Les nouvelles descriptions d'emplois seront en vigueur en date de la ratification de l'entente par les deux (2) parties.

La nouvelle grille salariale sera applicable à compter de la fin novembre 1998.

Tous les employés-es permanents-tes et tous les employés-es temporaires occupant un poste permanent recevront un montant forfaitaire de 300\$ à la date de la ratification de l'entente, afin de compenser le retard de mise en vigueur de la nouvelle grille salariale.

L'assignation à l'intérieur de la nouvelle grille salariale s'appliquera donc six (6) mois suivant la ratification et il est entendu qu'aucun-e employé-e ne subira de réduction de salaire par suite de la modification du plan d'évaluation.

Selon leur assignation chaque employé-e sera placé-e, à l'intérieur du nouveau groupe salarial, à l'échelon le plus près et au-dessus du salaire qu'il ou elle recevait en date de la mise en vigueur de la nouvelle grille salariale et ce sans égard à l'écart.

Pour tous les employés-es le mois de la ratification de l'entente sera considéré le mois d'anniversaire aux fins du paragraphe 27.5 de la convention collective.

Aux fins de l'application des articles qui font référence aux anciens groupes 1 à 4 et 5 à 9, le groupe 11 correspond au groupe 4 et les groupes 12 à 16 correspondent aux groupes 5 à 9.

Les employés-es contractuels-les visés-es par l'annexe " F " de la convention collective sont exclus-es du plan d'évaluation.

Les parties conviennent que ces modifications ainsi que celles annexées à cette entente font partie intégrante de la convention collective en vigueur.

ÉVALUATION DES EMPLOIS ET RÉMUNÉRATION

ARTICLE 25 - ÉVALUATION DES EMPLOIS

- 25.1 Les emplois sont décrits, classés et rémunérés selon le plan d'évaluation et la structure salariale.

Les parties conviennent que la comparaison des emplois dans le procédé de l'évaluation se fait d'abord à partir des emplois repères contenus au manuel de référence; le procédé d'évaluation tient compte cependant de l'ensemble des emplois régis par l'article 25 de la présente convention. Cependant, seuls les emplois repères peuvent servir à l'arbitrage.

- 25.2 La Société a le droit d'établir les tâches de tout emploi et, par conséquent, la responsabilité de refléter fidèlement ces tâches dans une définition d'emploi. L'exactitude des définitions d'emploi et l'évaluation qui en résulte font l'objet de formalités prévues dans les présentes.

Note: Chacune des descriptions d'emploi représente les éléments généraux du travail à accomplir et ne doit pas être considérée comme une énumération exhaustive de toutes les tâches. Elle doit cependant contenir les attributions essentielles nécessaires à son évaluation.

Révision des emplois

- 25.3 Si un-e employé-e prétend que sa définition de tâches ne correspond pas au travail effectué, il ou elle peut formuler une demande écrite de révision et de la définition de son emploi ainsi que de l'évaluation s'il y a lieu à son ou sa supérieur-e immédiat-e, avec copie au comité syndical d'évaluation.

- 25.4 Pour tout nouvel emploi ou pour tout emploi modifié par la Société après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'entraîner un changement de la définition de l'emploi, de la cote d'évaluation ou du groupe, la Société fera parvenir dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification, trois (3) copies de la définition d'emploi avec la cote d'évaluation au comité d'évaluation des emplois du Conseil des sections locales.

- 25.4.1 La Société fera aussi parvenir au Comité d'évaluation des emplois du Conseil des Sections locales, une définition sommaire pour les emplois temporaires d'une durée prévue de plus de six (6) mois ou qui se prolongent au-delà de six (6) mois et qui ne correspondent pas à une définition d'emploi.

- 25.5 La Société, sur préavis raisonnable, donne accès de ses locaux aux analystes du Syndicat selon les pratiques établies afin de leur permettre d'entreprendre la révision et l'analyse de leurs cas. Ils ou elles pourront rencontrer les employés-es à leur poste durant les heures de travail, sans perte de salaire ou de tout autre avantage pour ces derniers.
- 25.6 Toute erreur de calcul ou d'écriture dans la soumission écrite d'un avis d'arbitrage ou dans la documentation échangée entre les parties peut être corrigée selon la lettre et l'esprit de la convention.

Les délais:

25.7 Dans les soixante (60) jours **ouvrables** de la réception de la documentation, le Syndicat informe la Société s'il conteste l'exactitude de la définition d'**emploi** et/ou de la cote d'évaluation. Ces contestations se font par écrit au ou à la responsable local-e des Ressources humaines en y apposant en détails les motifs de la contestation ou lors de la réunion des comités conjoints d'évaluation des **emplois**.

25.8 Sur réception d'une contestation suit une période de trente-cinq (35) jours ouvrables pendant laquelle sont entendus les appels concernant les différents points en litige.

La Société répond par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant toute réunion ou toute demande de renseignements formulés par le Syndicat concernant l'évaluation des **emplois**.

25.9 A défaut de réponse de la part du Syndicat dans les délais fixés, il en sera conclu qu'il accepte la documentation et/ou les résultats de l'évaluation.

Comités conjoints d'évaluation:

25.10 Les deux parties maintiennent les comités conjoints d'évaluation des **emplois**, lesquels continuent à tenir des réunions mixtes au besoin.

25.11 Les membres du comité national et des comités locaux d'évaluation des **emplois** seront désignés par chacune des deux parties dans les quatre (4) semaines suivant la ratification de la convention collective.

Chaque comité local est formé de deux (2) membres et le comité national est formé de trois (3) membres.

Les parties reconnaissent qu'un membre des comités locaux pourra être nommé sur le comité national lorsqu'il s'agira d'un problème local, ceci tout en gardant un

maximum de trois membres à ce comité libérés sans perte de salaire ou de créance de congé.

A la demande du Syndicat, la Société libère sans perte de salaire ou de créance de congé, trois (3) représentants-es nommés-es par le Syndicat pour leur permettre d'assister aux sessions communes du Comité national d'évaluation des **emplois** ainsi qu'aux arbitrages et deux (2) représentants-es nommés-es par le Syndicat pour leur permettre d'assister aux sessions communes du Comité local d'évaluation des **emplois**.

La Société accorde à ces représentants-es des congés non payés pour leur permettre d'assister aux réunions du comité syndical d'évaluation à condition que la demande de congé se rattache à leurs responsabilités aux termes du présent article et qu'elle soit demandée, conformément à l'article 6, **auprès du supérieur immédiat de l'employé-e concerné-e**, au moins **sept (7) jours** ouvrables à l'avance, sauf si les parties renoncent à ce préavis d'un commun accord.

- 25.12 Toute rencontre entre les parties au sein des comités conjoints d'évaluation fera l'objet d'un procès-verbal dressé par la Société et signé par les deux parties.
- 25.13 Le rôle du comité conjoint sera de discuter, refuser ou accepter tout ce qui a trait à l'exactitude de la définition d'**emploi** et/ou de l'évaluation des **emplois**. Toute entente intervenue entre les parties est appliquée immédiatement sauf dans les cas des comités locaux dont les ententes doivent être ratifiées par le comité national.
- 25.14 Tout différend non résolu au comité local d'évaluation des **emplois** (Moncton, Québec et l'Est du Québec) sera déferé au Comité national d'évaluation des **emplois**. A défaut de solution à ce niveau, le Syndicat pourra utiliser la procédure d'arbitrage prévue dans cet article.
- 25.15 Les deux (2) parties conviennent que tout problème d'évaluation originant de Montréal est soumis directement au comité conjoint national d'évaluation des **emplois**.
- 25.16 Advenant qu'un **emploi** soit reclassé à un niveau supérieur le rajustement de salaire versé au ou à la titulaire est régi par la politique d'avancement établie par la présente convention. Cependant, dans le cas de l'implantation des résultats d'un projet majeur comprenant la restructuration des grilles salariales, le salaire de l'employé-e sera seulement rajusté, dans la nouvelle grille, à l'échelon au moins égal à son ancien salaire.

Le reclassement d'un **emploi** prend effet à la date où l'employé-e demande par écrit à son ou sa superviseur-e de réévaluer le poste ou encore à la date où le ou

la superviseur-e ou le Syndicat le demande par écrit au ou à la responsable local-e des Ressources humaines.

- 25.17 Les parties conviennent qu'aucun-e employé-e ne subira de réduction de salaire ou ne deviendra surpayé-e par suite de remplacement, de la révocation ou de la modification du plan d'évaluation et/ou des procédures actuelles.

Si, sans aucune faute de la part de l'employé-e un **emploi** est changé au point d'être déclassé, la rémunération du ou de la titulaire ne sera pas réduite. L'ancien maximum figurant dans la grille salariale en vigueur au moment du déclassement devient le plafond salarial de l'employé-e. Cependant, l'employé-e continue de recevoir toutes les augmentations auxquelles il ou elle a droit jusqu'à ce qu'il ou elle atteigne le plafond en question. Ces dispositions seront appliquées jusqu'à ce que sa nouvelle échelle salariale atteigne ou dépasse ledit plafond ou jusqu'à ce qu'il ou elle passe à une échelle de salaire supérieure qui atteigne ou dépasse ledit plafond.

- 25.18 Le comité conjoint national d'évaluation des **emplois** pourra étudier les possibilités de réviser le plan d'évaluation et de formuler, s'il y a lieu, des recommandations aux instances respectives des parties.

Procédures d'arbitrage:

- 25.19 Nonobstant la procédure de grief, il est convenu que tout différend non résolu au comité national d'évaluation des **emplois** quant à l'exactitude de la définition d'**emploi** et/ou au résultat de l'évaluation est déféré par le Syndicat à un-e arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la signature du procès-verbal de la dernière rencontre ou de la confirmation par écrit de la position patronale. Cette référence doit faire mention des points en litige quant à l'exactitude de la définition d'**emploi** et/ou quant au(x) facteur(s) d'évaluation ainsi que le redressement demandé, avec copie à l'autre partie.
- 25.20 **Le choix d'un-e arbitre, dans le délai ci-haut mentionné, s'effectue d'un commun accord entre les parties. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un-e arbitre, elles demandent au Ministre du travail d'en désigner un-e.**
- 25.21 L'arbitre a le pouvoir de sanctionner l'exactitude de la définition d'**emploi**, de la corriger s'il y a lieu, d'appliquer le plan d'évaluation quant au(x) facteur(s) en litige qui lui sont soumis et la preuve présentée. Il ou elle n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui modifient le plan d'évaluation.
- 25.22 L'arbitre communique par écrit, dans un délai de trente (30) jours après l'audience, sa décision qui est sans appel et exécutoire pour les deux parties. Les honoraires sont payés à part égale. Toutefois, aucune des parties n'est tenue de payer une

part des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

25.23 L'employé-e assigné-e comme témoin à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de traitement et de tout avantage, pendant la durée nécessitée par ce témoignage.

25.24 Les délais prévus au présent article peuvent être modifiés sur demande et avec le consentement écrit des deux (2) parties.

ANNEXE "O"

LETTRE D'ENTENTE IMPLANTATION DU NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Pendant la première année suivant la signature de l'entente, nonobstant les articles 25.3 et 25.4, tout-te employé-e peut demander une révision de la description et ou de l'évaluation de son emploi ainsi que de son assignation ("slotting"). Cette demande doit être faite au comité national d'évaluation. Les articles 25.11 à 25.24 s'appliquent mutatis mutandis. Dans le cas de contestation de l'assignation, l'arbitre a le mandat de décider quel emploi est effectivement accompli par l'employé-e et de faire appliquer toutes les dispositions relatives à la rémunération.

GRILLE DES SALAIRES
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(GROUPE PROFESSIONNEL ET DE BUREAU)
CONSEIL DES SECTIONS LOCALES

Groupe	A l'embauche	Échelon 1 an	Échelon 2 ans	Échelon 3 ans	Échelon 4 ans	Échelon 5 ans	Échelon 6 ans
11	19 867 \$	20 913 \$	22 014 \$	23 172 \$	24 392 \$	25 676 \$	27 027 \$
12	22 947 \$	24 154 \$	25 426 \$	26 764 \$	28 173 \$	29 655 \$	31 216 \$
13	26 504 \$	27 898 \$	29 367 \$	30 912 \$	32 539 \$	34 252 \$	36 055 \$
14	30 612 \$	32 223 \$	33 919 \$	35 704 \$	37 583 \$	39 561 \$	41 643 \$
15	35 356 \$	37 217 \$	39 176 \$	41 238 \$	43 408 \$	45 693 \$	48 098 \$
16	40 837 \$	42 986 \$	45 248 \$	47 630 \$	50 137 \$	52 775 \$	55 553 \$

6

ANNEXE "E"

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LISTE DES TITRES D'EMPLOIS

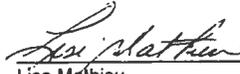
SCFP(GPB)

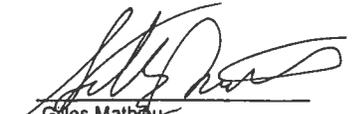
Titre d'emploi	Groupe
Commis général	11
Guide	11
Opérateur de traitement de textes	11
Opérateur d'entrée de données	11
Réceptionniste	11
Adjoint, bureau	12
Adjoint, région	12
Commis, circulation et inventaire	12
Commis, services généraux	12
Expéditeur/réceptionniste	12
Opérateur de traitement de texte (chef d'équipe)	12
Polycopieur	12
Préposé aux renseignements	12
Réceptionniste (chef d'équipe)	12
Adjoint, administration	13
Adjoint, affectation	13
Adjoint, bureautique	13
Adjoint, communication	13
Adjoint, douanes	13
Adjoint, éditique	13
Adjoint, gestion des fréquences	13
Adjoint, horaires	13

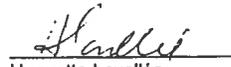
Titre d'emploi	Groupe
Adjoint, rapports et statistiques	13
Adjoint, horaires	13
Adjoint, rapports et statistiques	13
Adjoint, service de références	13
Adjoint, ventes et marketing	13
Analyste, téléphonie	13
Commis, comptabilité	13
Commis, services généraux (chef d'équipe)	13
Commis, traducteur	13
Coordonnateur, accueil	13
Dessinateur, projets d'aménagement	13
Dessinateur traçeur	13
Discothécaire	13
Pressier	13
Acheteur	14
Adjoint, acquisition production	14
Adjoint, affectation (chef d'équipe)	14
Adjoint, communication (chef d'équipe)	14
Adjoint, équipement de production	14
Adjoint, horaires (chef d'équipe)	14
Adjoint, recherches (sondages)	14
Agent, administration	14
Agent, bureautique	14
Agent, code publicitaire	14
Agent, comptabilité	14
Agent, informatique – service à l'utilisateur	14
Agent, recouvrement	14
Agent, service de références	14
Agent, ventes-opérations	14
Agent, ventes et marketing	14
Coordonnateur, horaires	14
Coordonnateur, magnétothèque-TV	14
Coordonnateur, relations avec l'auditoire	14

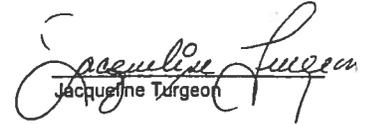
Titre d'emploi	Groupe
Dessinateur	14
Musicothécaire	14
Adjoint, communication (photo)	15
Agent, communications (diffusion)	15
Agent, droits d'auteur	15
Agent, informatique-service à l'utilisateur (chef d'équipe)	15
Agent, ventes – opérations (chef d'équipe)	15
Agent, ventes et marketing (chef d'équipe)	15
Analyste, programmeur	15
Analyste, ventes et marketing	15
Chargé de projets d'aménagement	15
Conseiller, support informatique	15
Coordonnateur, bureautique	15
Dessinateur (chef d'équipe)	15
Rédacteur, communication	15
Conseiller publicitaire	16

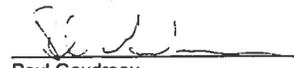
ET LES PARTIES ONT SIGNE: Le 2 mai 1998

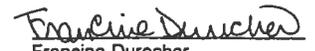

Lise Mathieu


Gilles Mathieu

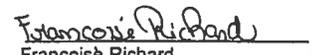

Huguette Lavallée


Jacqueline Turgeon

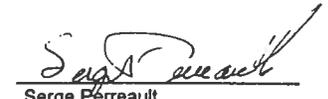

Paul Gaudreau


Francine Durocher


François Gravel


François Richard


France Leclerc


Serge Perreault


Lynda Dion

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
◆ ARTICLES PRÉLIMINAIRES 1		
Objet de la convention	-	1
Définitions	1	1
Interprétation et texte officiel	2	4
◆ DROITS DES PARTIES 5		
Droits de la Direction.....	3	5
Agrément du syndicat	4	6
Retenues syndicales	5	7
Détachement pour mandat syndical....	6	8
Accès du syndicat aux locaux.....	7	10
◆ RAPPORT ENTRE LES PARTIES 11		
Comités mixtes	8	11
Redressement des griefs	9	12
Représentation	10	16
Interdiction de grève et du lock-out	11	17
◆ RESSORT DU SYNDICAT 17		
Ressort du syndicat	12	17
◆ EMPLOYÉS-ES 20		
Catégories d'employés-es	13	20
Employés-es contractuels-les.....	Annexe F	144
Affichage des postes vacants	14	27
Avancement	15	30
Affectations temporaires	16	32
Mutation, consentement de l'employé-e et frais de réinstallation	17	36
Indemnité de cessation d'emploi	18	36

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
Retraite	19	38
Parité des droits	20	38
Mesures disciplinaires	21	39
Activités privées	22	41
• ANCIENNETÉ •		
Ancienneté de service et syndicale	23	41
• SÉCURITÉ D'EMPLOI •		
Sécurité d'emploi	24	
A. Changement technologique.....	A)	43
B. Compression de personnel.....	B)	44
C. Supplantations et licenciements.....	C)	46
D. Indemnités de licenciement.....	D)	50
Tableau compression de personnel.....		58
E. Réintégration des employés-es.....	E)	52
F. Frais de réinstallation.....	F)	56
• ÉVALUATION DES POSTES ET RÉMUNÉRATION •		
Évaluation des postes	25	59
Classes et échelles de salaire	26	65
Dispositions générales concernant les salaires	27	67
• RÉGIME DE TRAVAIL ET INDEMNITÉS •		
Durée hebdomadaire du travail et repos hebdomadaire	28	69
Affichage de l'horaire	29	71
Changement de l'horaire	30	72
Repos quotidien	31	73
Employés-es à régime libre	32	74
Employés-es à régime modifié	33	75

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
Conditions particulières des guides	34	76
Tour de service	35	76
Réduction du tour de service	35.3	77
Prime de nuit	35.4	77
Heures de repas	36	78
Pauses	37	79
Heures supplémentaires	38	80
Congés compensatoires	38.8	81
Rappel au travail	39	82
4 DÉPLACEMENTS 83		
Frais de déplacements	40	83
Déplacements en voiture	40.3	83
Déplacements, créances de temps	40.6	84
Représentants commerciaux - allocation de véhicule	41	86
5 SANTÉ ET SÉCURITÉ 88		
Heures excessives, hygiène, sécurité.....	42	88
6 CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX 92		
A- Jours fériés.....	43-A	92
B- Travail effectué un jour férié	43-B	95
Comité consultatif des avantages sociaux.....	44	96
A- Congés annuels.....	45-A	96
B- Ordre des départs en congés annuels	45-B	97
Congés spéciaux	46	99
Assignation comme juré ou témoin	47	100
Congés non payés	48	101
Absence autorisée ou non autorisée.....	48.3	101
Congés parentaux	49	102
Accidents de travail	50	111
Assurance-maladie/hospitalisation	51	111

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
A- Régimes de protection du revenu en cas de maladie.....	52-A	113
B- Régime de protection du revenu en cas de ICD.....	52-B	115
C- Régime d'assurance salaire en cas de ILD	52-C	117
Assurance-vie	53	120
Dossiers médicaux	54	122
♦ FORMATION		
Formation.....	55	123
♦ CONCLUSION		
Conclusion	56	125
Caractère décisif de la convention	57	125
Avis de négociation ou de renouvellement	58	125
Date d'entrée en vigueur et durée de la convention	59	126
♦ ANNEXES		
Formule de grief	Annexe "A"	127
Politiques des Ressources humaines 7.1 - Assiduités et absences.....	Annexe "B"	128
A. Comité consultatif des avantages sociaux	Annexe "C"	132
B. Sous-comité régionaux		134
Lettre d'entente - Régime d'assurance-maladie complémentaire.....	Annexe "D"	138
Annexe 1 - Régime d'assurance-maladie complémentaire.....		139
Liste des profils de classe.....	Annexe "E"	140

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
Employé-es contractuels-les.....	Annexe "F"	144
Lettre d'entente - Ancienneté des employé-es inclus-es dans l'unité.....	Annexe "G"	150
Lettre d'entente - Organisation du travail.....	Annexe "H"	153
Lettre d'entente - Juridiction.....	Annexe "I"	155
Lettre d'entente - Evaluation du rendement...	Annexe "J"	157
Lettre d'entente - Détachement pour mandat syndical.....	Annexe "K"	158
Lettre d'entente - Prime au bilinguisme.....	Annexe "L"	159
Lettre d'entente - Régularisation de situations temporaires.....	Annexe "M"	160
Lettre d'entente - Congés compensatoires....	Annexe "N"	161

**DISPOSITIONS D'APPLICATION COMMUNE À TOUS OU TOUTES LES
EMPLOYÉS-ES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

OBJET DE LA CONVENTION

Cette convention collective a pour objet de promouvoir l'harmonie entre la Société et ses employés-es représentés-es par le Syndicat, d'établir et de maintenir des taux de salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous ou toutes et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mécontentes qui peuvent survenir entre les parties.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

- 1.1 Employé-e désigne toute personne occupant un emploi dans une classe relevant du ressort du groupement négociateur. (voir article 13 et annexe F)
- 1.2
 - a) L'employé-e stagiaire désigne toute personne qui accomplit un stage de trois mois ou six (6) mois à compter de la date de son embauchage. (voir le paragraphe 13.2)
 - b) L'employé-e en période d'essai désigne tout-e employé-e qui accomplit une période d'essai conformément aux articles 15.3 ou 24.5.1)
- 1.3 L'employé-e temporaire désigne toute personne qui est embauchée dans un but précis, pour une durée déterminée et qui peut travailler des journées complètes ou partielles ou des

semaines entières ou partielles, ou sur appel. (Voir le paragraphe 13.4)

- 1.3.1 L'employé-e contractuel-le désigne l'employé-e engagé-e par contrat à durée déterminé-e conformément à l'annexe F)
- 1.4 L'employé-e permanents-es à temps plein ou à temps partiel désigne l'employé-e qui a accompli son stage requis et occupe un emploi dans une classe du ressort du groupement négociateur (voir le paragraphe 13.1)
- 1.5 Classe désigne tout emploi énuméré à l'annexe E de même que tout emploi subséquemment créé et que les deux parties conviendront de déclarer du ressort du groupement négociateur (voir article 4).
- 1.6 La durée hebdomadaire du travail est de trente-six heures et quart (36 1/4) de travail ou moins (voir le paragraphe 13.2, 13.4 et article 28)
- 1.7 Heures supplémentaires désignent les heures de travail autorisées ou approuvées et fournies en excédent de la durée hebdomadaire du travail de trente-six heures et quart (36 1/4). (voir l'article 38).
- 1.8 Le tour de service désigne la durée du travail; autorisée ou approuvée, que fournit un-e employé-e durant la journée, à l'exclusion des heures accomplies en rappel du travail. (voir l'article 39)
- 1.9 Le repos quotidien (sauf pour les employés-es travaillant à horaire souple) désigne la période d'au moins douze (12) heures qui sépare la fin d'un tour de service et le début du suivant. (Voir l'article 31)
- 1.10 Le travail de nuit désigne tout travail accompli entre minuit et 07h00. (Voir l'article 35)

- 1.11 L'ancienneté de service désigne la durée de service continu d'un employé-e à compter de la date de son engagement par la Société. (Voir le paragraphe 23.1)
- 1.12 L'ancienneté syndicale correspond à la durée de service continu dans le groupement négociateur visé par la présente convention. (Voir le paragraphe 23.1.1)
- 1.13 La créance de rappel au travail désigne les heures portées à l'actif de l'employé-e qui, après avoir terminé son tour de service et quitté son lieu de travail, est rappelé-e au travail entre deux (2) tours de service. (Voir l'article 39)
- 1.14 Succursale de la Société signifie les agglomérations urbaines y compris les lieux des émetteurs où la Société a des installations de diffusion et (ou) des bureaux, telles que Montréal, Québec, Matane, etc. les employés-es affectés-es à l'extérieur de ces limites géographiques seront considérés-es comme faisant partie de la succursale d'où ils ou elles sont affectés-es.
- 1.15 Locaux ou lieu d'emploi signifie les installations de diffusion de la Société et (ou) ses bureaux, permanents ou temporaires, à l'intérieur d'une succursale de la Société où les employés-es travaillent régulièrement ou peuvent être affectés-es.
- 1.16 Affectation en extérieurs désigne une affectation en vue de la production de tout en partie d'une émission en dehors des studios et des locaux de la Société.
- 1.17 Affectation en dehors de la ville désigne une affectation en dehors de la localité. En ce qui a trait à la politique sur les déplacements locaux de la Société, les limites de la « localité » ne seront pas changées sans discussion préalable avec la section locale du Syndicat.
- 1.18 Un grief est un conflit soumis par écrit surgissant à propos de l'interprétation, du champ d'application ou de la présumée violation de la convention collective.

- 1.19 Emploi: terme désignant un ensemble de tâches bien définies. Un emploi peut grouper plusieurs postes.
- 1.20 Profil de classe: énumération des tâches et responsabilités d'un emploi particulier.
- 1.21 Poste: terme désignant l'ensemble des tâches et responsabilités d'un poste individuel de travail.
- 1.22 Définition de poste: description des fonctions, tâches et responsabilités reliées à un poste de travail précis.
- 1.23 Poste modifié: poste qui a subi des modifications à caractère continu.
- 1.24 Nouveau poste: poste créé, non prévu dans la nomenclature des postes (groupe et titre), devant être régi par les dispositions de la convention.
- 1.25 **Sous-traitance ou impartition: travail confié par la Société à une personne physique ou morale soit par contrat soit par entente et dont l'exécution est normalement faite par un employé.**
- 1.26 **Un changement technologique signifie l'adoption par la Société 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'elle y utilisait auparavant ou de tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.**

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION & TEXTE OFFICIEL

- 2.1 Toutes les interprétations officielles des articles de la convention doivent être agréées d'un commun accord et signées par les

représentants-es autorisés-es de chacune des parties. Ces interprétations s'accompagnent au besoin d'exemples concrets.

- 2.2 Les textes français et anglais de la présente convention sont tous deux officiels.

Toutefois, en cas de mésentente sur l'interprétation, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée prévaudra.

Le texte d'un grief déposé en langue française ou en langue anglaise est le texte officiel de ce grief.



ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1 L'administration de la Société, la gestion de ses propriétés et le maintien de l'ordre dans ses locaux sont du ressort exclusif de la direction.
- 3.2 La direction de la Société conserve certains autres droits dont les principaux sont, entre autres: le droit de déterminer le champ et d'appliquer les méthodes de son exploitation, de fixer le nombre de personnes nécessaires à son exploitation, de les choisir, de les embaucher et de les diriger, de décider du nombre et de l'emplacement de ses locaux, d'établir ses principes et ses normes d'exploitation, de congédier ses employés-es pour motif valable, de les muter, de leur donner de l'avancement, de les mettre à la retraite, de les déclasser, ou licencier faute de travail.
- 3.3 Les droits garantis par le paragraphe 3.2 ci-dessus s'exercent subordonnément à la convention.

ARTICLE 4 - AGRÉMENT DU SYNDICAT

4.1 La Société reconnaît le Conseil des sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique comme le seul agent négociateur pour le compte des employés-es compris-es dans le groupement négociateur défini dans le certificat d'accréditation délivré par le Conseil canadien des relations du travail le 7 août 1995 qui se lit comme suit:

«Tout le personnel de l'administration et du soutien administratif, à l'exclusion du personnel de supervision et du personnel qui lui est assimilé.»

La Société avisera le Syndicat, par écrit, avant de créer et de combler tout nouvel emploi ou des nouvelles classes d'emploi.

4.2 Les deux parties peuvent, d'un commun accord, exclure du groupement négociateur toute personne occupant une classe du ressort du groupement. La Société s'engage à communiquer au préalable au Syndicat les abolitions des postes de son ressort ainsi que les fonctions précises de tout poste reclassé lorsque ledit reclassement entraîne l'abolition d'un poste du ressort du groupement ou le passage de ce poste à un autre groupement.

4.3 L'agent-e local-e des Relations de travail convoque la section locale du Syndicat, l'employé-e et les représentants-es intéressés-es de la direction pour discuter de l'exclusion.

4.4 A défaut de commun accord sur l'inclusion ou l'exclusion d'un poste ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la convention; cependant, l'une ou l'autre partie peut en référer au Conseil canadien des relations du travail.

L'employé-e exclu-e de l'unité conformément au présent article est inscrit-e à la liste de rappel prévue à l'article 54 pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE 5 - RETENUES SYNDICALES

- 5.1 La Société prélève les cotisations courantes ou toute somme certifiée à la Société par le Syndicat, sur la rémunération totale payée à chaque employé-e, y compris les montants payés en vertu de contrats particuliers.
- 5.1.1 Dans le cas des nouveaux ou nouvelles employés-e ou lors de la mutation d'un-e employé-e de la Société à un emploi du ressort du groupement négociateur, les cotisations sont prélevées à compter de la date effective où le ou la nouvel-le employé-e commence à travailler ou à la date effective de la mutation.
- Toutefois, pour les employés-es cadres et confidentiel-les inclus-es dans le groupement négociateur par suite de la décision du Conseil canadien du travail du 7 août 1995, les cotisations sont prélevées à compter de la date de signature de la convention collective.**
- 5.2 La Société remet le paiement des cotisations au Syndicat, au plus tard sept (7) jours civils après la fin de chaque période de paie. Les cotisations prélevées sur les paiements supplémentaires durant le mois civil seront remises au Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant.
- 5.3 La Société remet au Syndicat, au plus tard le mois suivant, un relevé portant le nom des cotisants-es ainsi que le montant des retenues individuelles pour les périodes de paie dont il est question au paragraphe 5.2. Le relevé est établi par ordre alphabétique pour chaque succursale et porte le total partiel des cotisations prélevées dans chaque succursale. Un indicatif (code) distingue les retenues prélevées sur les traitements de celles prélevées sur la rémunération des heures supplémentaires. La Société remet au Syndicat un relevé semblable sur lequel est inscrit le montant des retenues globales de chaque employé-e qui faisait partie du groupement négociateur durant l'année civile précédente, au plus tard six (6) semaines après la dernière période de paie de l'année civile.

- 5.4 La Société fournit tous les mois au Syndicat un registre sous forme de support électronique des employés-es qui sont du ressort du groupement négociateur.
- 5.5 Le montant des cotisations syndicales pour une année civile apparaîtra à la formule T4 ou TP4 de l'employé-e.

ARTICLE 6 - DÉTACHEMENT POUR MANDAT SYNDICAL

- 6.1 Le détachement sans salaire pour une durée raisonnable est accordé aux représentants-es désignés-es par le Syndicat pour participer à des activités syndicales. Sauf dérogation d'un commun accord, le Syndicat présente par voie électronique les demandes de détachement au moins sept (7) jours ouvrables d'avance, au supérieur immédiat de l'employé-e concerné-e. La Société se réserve le droit de limiter le nombre de bénéficiaires de tels congés, selon les exigences de son exploitation.
- 6.2 Lorsqu'un-e employé-e demande le détachement non payé pour une durée ne dépassant pas quatre (4) ans afin d'exercer une fonction ou un poste électif au SCFP, ou à des organismes auxquels elle est affiliée, ce congé est accordé par la Société sur réception d'une demande écrite, de la part de l'employé-e et du Syndicat, adressée au chef des Relations de travail - DSF. La Société peut accorder des congés supplémentaires d'un an, sur réception d'une demande écrite de l'employé-e et du Syndicat.
- Il est entendu qu'un tel congé ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'emploi d'un-e employé-e temporaire ou contractuel-le.
- 6.2.1 Lorsque l'employé-e cesse d'occuper son poste au Syndicat, la Société le ou la réintègre dans la classe qu'il ou elle occupait lors de son détachement, avec les rajustements de salaire auxquels il ou elle aurait eu droit. Si cette classe n'existe plus, la Société le ou la réintègre dans une classe de groupe salarial égal avec les rajustements de salaire auxquels il ou elle aurait eu droit. Il est

entendu que ce congé non payé ne modifie en rien son ancienneté de service ou son ancienneté syndicale. Pendant son absence l'employé-e a la faculté de continuer à participer aux régimes sociaux (caisse de retraite, assurance-vie, assurance-maladie) sous réserve des conditions d'adhésion à ces régimes.

- 6.3 Sur demande du Syndicat, la Société autorise sans perte de salaire ni, de congés, les représentants-es syndicaux ou syndicales à s'absenter pour prendre part aux réunions des comités des griefs ou des négociations. Il est entendu que la Société n'est pas tenue d'autoriser plus de six (6) employés-es à s'absenter aux fins des négociations, de trois (3) pour prendre part aux délibérations locales sur les griefs, et de quatre (4) employés-es pour prendre part aux délibérations de deuxième étape sur les griefs. Toute demande en autorisation de s'absenter pour prendre part aux délibérations de deuxième étape sur les griefs ou pour fins de négociations doit parvenir au supérieur immédiat de l'employé-e concerné-e sept (7) jours ouvrables avant la première séance de la réunion. Toute demande en autorisation de s'absenter pour prendre part aux délibérations locales sur les griefs doit se faire lorsqu'on fixe la réunion.
- 6.3.1 Quatre (4) employés-es appelés-es à représenter le Syndicat ainsi que les employés-es assignés-es comme témoins à un arbitrage prévu au présent article sont libérés-es, sans perte de traitement et de tout avantage, pendant la durée nécessitée par l'arbitrage.
- 6.4 Dans chaque succursale, à la demande de la section locale du Syndicat, la Société fait son possible pour affecter les membres de l'exécutif de la section locale du Syndicat de manière à ce que, une fois par mois, ils ou elles ne soient pas de service pendant une période donnée de quatre (4) heures, dont le Syndicat informe la Société du moment et de la date.
- 6.5 L'employé-e qui prend part à des séances de négociations ou de délibérations sur les griefs lors de jours de repos hebdomadaire bénéficie en compensation d'un nombre de jours de congé correspondant, ou en touche la rémunération, à son choix.

6.6 L'employé-e figurant sur le bordereau de paie d'un mois civil et qui a été détaché-e pour mandat syndical est réputé-e avoir travaillé tout le mois civil en question, aux fins des créances de congé.

6.7 La Société maintient le salaire d'un-e employé-e qui est en congé sans salaire conformément au paragraphe 6.1 à condition que ce congé ne dépasse pas trois (3) mois continus. Afin de recouvrer ces montants du Syndicat, la Société **facture mensuellement le Syndicat pour le salaire brut couvrant la période de ce congé. Le Syndicat règlera ce compte dans les trente (30) jours.** L'accumulation des congés continuent de s'appliquer dans ce cas conformément à la politique des Ressources humaines.

L'information comprenant la(les) date(s) et le(s) nom(s) de l'(des) employés-(s-es) qui a(ont) bénéficié de ces congés, accompagnera la facture.

6.8 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou par sa section locale sera habilitée à demander à la Société les libérations pour activités syndicales.

ARTICLE 7 - ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX .

7.1 Sur préavis raisonnable, la Société donne libre accès de ses locaux aux représentants-es autorisés-es du Syndicat afin de leur permettre de s'assurer que les conditions de la présente convention soient observées. Si la visite comporte l'admission à des zones interdites, il faut prendre les dispositions voulues auprès de la Société.

7.2 Lorsque le Syndicat veut traiter d'affaires syndicales, tenir des réunions syndicales ou des élections dans les locaux de la Société au cours ou en dehors des heures de travail, il doit obtenir le consentement de la Société.

7.3 La Société permet au Syndicat de poser sur les tableaux

d'affichage de ses divers locaux des avis syndicaux relatifs aux réunions, aux élections, aux négociations et aux affaires internes du Syndicat.

7.3.1 A chaque succursale, la Société met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage sous clé, servant à des fins syndicales, dans un endroit convenable. Une clé est remise au Syndicat. La Société se réserve le droit, après en avoir discuté avec le Syndicat, d'enlever tout avis qu'elle tient pour préjudiciable aux relations entre le Syndicat et la direction.

7.4 Afin de permettre à l'employé-e de voter lors de la ratification de la convention collective, la Société lui accorde, sous réserve des exigences de l'exploitation, une période d'au plus une (1) heure au cours de ses heures de travail.

RAPPORT DES PARTIES

ARTICLE 8 - COMITÉS MIXTES

8.1 Des comités mixtes, composés d'au moins deux (2) membres désignés par chacune des parties, peuvent être créés à l'échelon local ou national pour étudier des questions d'intérêt commun échappant aux dispositions de la convention collective ou problèmes découlant de l'application de la convention collective.

Le rôle d'un comité mixte est fixé et défini avant sa création et il doit préciser la durée approximative de l'étude des questions qui lui sont déferées.

8.2 Sur demande du Syndicat, la Société détache, sans perte de salaire ou de créance de congés, jusqu'à deux (2) employés-es additionnels-les pour leur permettre de prendre part aux délibérations d'un comité mixte.

- 8.3 **A la demande de l'une ou l'autre des parties, un compte rendu de ses activités et des conclusions de ses délibérations est rédigé et le comité cesse d'exister dès la présentation du rapport final de ses activités. Une copie du rapport final d'un comité mixte local doit être envoyée à l'échelon national.**

ARTICLE 9 - REDRESSEMENT DES GRIEFS

But:

- 9.1 Il entre dans l'esprit et l'objet de la convention d'assurer aussi diligemment que possible le redressement des griefs pouvant surgir de son application.

Présentation personnelle des griefs:

- 9.2 Aux termes du Code canadien du travail. Partie I, tout-e employé-e a toujours la faculté de présenter ses griefs personnels à son employeur. Tout grief ainsi présenté peut faire l'objet d'un examen et d'un redressement conformément à la procédure régissant les griefs énoncés aux articles suivants.
- 9.3 L'employé-e qui estime avoir une raison valable de se plaindre doit en discuter avec son **supérieur immédiat, hiérarchique ou tout autre représentant de la Société** en présence d'un-e représentant-e syndical-e s'il ou elle le désire, en vue d'en arriver à une entente. A défaut d'entente satisfaisante dans les trois (3) jours, il ou elle peut formuler son grief par écrit, conformément au paragraphe 9.4.
- 9.4 Advenant un incident donnant lieu à un grief à l'échelon local, l'employé-e et/ou le ou la représentant-e syndical-e en saisit par écrit le ou la responsable local-e des relations industrielles au moyen de la formule prescrite (annexe "A") dans les trente (30)

jours, suivant celui où l'employé-e prend connaissance de l'incident. Ce délai ne comprend pas les absences ou les affectations hors de la ville.

- 9.5 A chaque succursale, les intéressés-es tiennent au besoin des réunions pour étudier tous les griefs déposés au moins deux (2) jours d'avance. A ces réunions, les parties s'emploient à **discuter avec diligence et à régler sans tarder les griefs en instance, à leur satisfaction mutuelle.**
- 9.6 A défaut de règlement, les parties peuvent convenir de laisser un grief en instance ou, l'une ou l'autre des parties peut le déférer à l'échelon national sauf pour la section locale de Montréal où le grief peut être déféré directement à l'arbitrage. A la levée de la séance du comité, lecture faite, les parties signent le procès-verbal
- 9.7 Sauf pour la section locale de Montréal, le règlement d'un grief à cet échelon n'est définitif qu'après avoir été sanctionné à l'échelon national.
- 9.8 A la demande de l'une des parties, le comité local des griefs est convoqué dans les dix (10) jours.
- 9.9 L'ordre du jour du comité conjoint des griefs national est communiqué de part et d'autre dix (10) jours civils avant le jour d'ouverture de la réunion. Les parties peuvent convenir de laisser un ou des griefs en instance jusqu'à la prochaine réunion s'il semble utile d'obtenir de plus amples renseignements ou pour tout autre motif important, ou encore l'une ou l'autre partie peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- A la levée de la séance, lecture faite, les parties signent le procès-verbal de la réunion.
- 9.10 Si les deux parties n'en arrivent pas à une entente au comité conjoint de griefs à l'échelon national ou à l'échelon local pour la section locale de Montréal et que le grief est **indiqué comme non-réglé**, la partie qui veut soumettre un grief à l'arbitrage

communiqué avec l'autre par voie électronique pour le choix d'un-e arbitre, qui s'effectue d'un commun accord entre les parties, dans les quinze (15) jours suivant la réunion du comité de griefs. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un-e arbitre, elles demandent au Ministère du travail d'en désigner un-e.

9.11 Dans les dix (10) jours du renvoi du grief à l'arbitrage, les parties peuvent présenter à l'arbitre nommé-e dans les présentes une déclaration commune ou des déclarations distinctes de la Société et du Syndicat, exposant les faits qui ont donné lieu au grief et la question que doit trancher l'arbitre. Une audience se tient au lieu et à l'heure fixés par l'arbitre, pour permettre aux parties de présenter d'autres témoignages et de formuler les observations nécessaires.

9.12 L'arbitre se borne à l'étude du grief ou de la question exposée dans ladite ou lesdites déclarations et sa décision doit être conforme aux dispositions de la convention. Il ou elle communique par écrit dans les trente (30) jours de l'audience les motifs de sa décision, qui est sans appel et obligatoire pour les deux parties.

Sentence arbitrale:

9.13 L'arbitre n'est pas habilité-e à changer, à réviser, à étendre ou à modifier les dispositions de la présente convention, ni à accorder des frais et dépens ou dommages-intérêts à l'une ou à l'autre partie, mais il ou elle est habilité-e à ordonner, lorsqu'il ou elle le juge à propos, qu'un-e employé-e suspendu-e, congédié-e ou autrement puni-e à tort, soit réintégré-e dans son emploi, avec restitution de tout ou partie de son salaire et des autres avantages conventionnels qu'il ou elle a pu perdre; il ou elle peut aussi ordonner qu'un-e employé-e congédié-e soit réintégré-e sans salaire.

Frais d'arbitrage:

- 9.14 La Société et le Syndicat partagent à parts égales les frais de l'arbitre. Toutefois, ni l'une ni l'autre partie n'est tenue de payer une part des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

Griefs d'ordre général:

- 9.15 Si une partie estime que la convention a été violée, mal comprise ou mal interprétée par l'autre, sous un rapport quelconque, la question, qu'il s'agisse ou non d'un grief particulier, peut être étudiée à une réunion nationale ou locale. Cependant, si une question de cette nature est étudiée à l'échelon local, le règlement peut en être déféré à l'échelon national. Si la question n'est pas réglée de façon satisfaisante à l'échelon national, l'une ou l'autre partie peut la déférer à l'arbitrage conformément aux paragraphes précédents.
- 9.16 Tout délai imparti par les paragraphes précédents traitant de la procédure régissant les griefs et l'arbitrage exclut les samedis, dimanches et jours fériés légaux et peut être prolongé d'un commun accord. Aux fins du présent article, les jours fériés légaux sont réputés comprendre tous les jours fériés reconnus dans la convention (articles 43.1 et 43.2).
- 9.17 Sauf pour la section locale de Montréal, les griefs déferés à l'échelon national sont inscrits à l'ordre du jour de la réunion mensuelle du comité conjoint de griefs national qui suit la dernière réunion locale à laquelle les griefs ont été étudiés.
- 9.18 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage et dans ce cas, chaque partie nomme son assesseur dans les dix (10) jours suivant l'envoi du grief à l'arbitrage.

- 9.19 L'employeur et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape au cas de congédiement, suspension, **supplantation**, avis disciplinaire, mutation et promotion.
- 9.20 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation.
- 9.21 Tout règlement de griefs intervenu entre le Syndicat et l'employeur doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les représentants-es dûment autorisés-es des deux (2) parties.

ARTICLE 10 - REPRÉSENTATION

- 10.1 Le Syndicat communique aux responsables concernés de la Société le nom de chacun-e de ses dirigeants-es et délégués-es nationaux ou nationales et locaux ou locales. Aucun-e employé-e n'agit au nom du Syndicat ou d'une section locale dans les rapports de ce dernier avec la Société avant que tel avis ne soit donné.
- 10.2 Le Syndicat a toujours le droit de se faire accompagner par des représentants-es du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il se réunit ou négocie avec la Société.
- 10.3 La Société communique aux responsables nationaux et locaux du Syndicat le nom de ses responsables des Relations de travail.
- 10.4 L'employé-e peut pour motif valable consulter son dossier (situation et salaire) ou son dossier congés en présence de son chef de service ou d'un-e agent-e des Ressources humaines. S'il le désire, il ou elle peut être accompagné-e d'un-e représentant-e syndical-e.

ARTICLE 11 - INTERDICTION DE GRÈVE ET DU LOCK-OUT

- 11.1 Pendant la durée de la convention, le Syndicat ne déclare ni n'autorise aucune grève, les employés-es ne participent à aucune grève et la Société ne provoque ni ne déclenche aucun lock-out.
- 11.2 Aucun-e employé-e n'est contraint-e d'exécuter un travail ou de collaborer à un travail qui est habituellement de la compétence d'un autre Syndicat qui est reconnu comme agent négociateur pour le compte d'employés-es de la Société et qui est en grève ou en lock-out.
- 11.3 La Société n'affecte ni ne mute aucun-e employé-e à une station de radiodiffusion ou de télévision, émetteur, studio ou établissement où sont en grève ou en contre-grève (lock-out) légale des personnes dont les fonctions correspondent à celles que vise la présente convention, ni ne lui demande de produire une ou plusieurs émissions spécialement pour cette station.

RESSORT DU SYNDICAT

ARTICLE 12 - RESSORT DU SYNDICAT

- 12.1 Les employés-es désignés-es à l'article 4 de la présente convention continuent d'exercer toutes les fonctions que leur poste comportait jusqu'ici aux termes de l'article 4 de la présente convention, et la Société n'affecte aucune personne non comprise dans le groupement négociateur à des tâches accomplies par les membres de l'unité de négociation, sous réserve des dispositions suivantes:

12.1.1 Il est convenu que la Société peut assigner, occasionnellement, des tâches afférentes à l'unité de négociation à du personnel cadre ou de confiance ou à des employés-es d'autres unités de négociation de la Société, à condition que les employés-es membres de l'unité de négociation puissent exécuter des tâches afférentes aux employés-es cadres ou de confiance ou des autres unités de négociation. Il est entendu que ces assignations ne doivent pas entraîner de mise à pied ou de réduction de salaire pour les employés-es de l'unité de négociation.

12.1.2 Il est également convenu que la Société peut affecter des employés-es de l'une ou l'autre des unités de négociation (CUPE/SCFP) pour répondre à ses besoins opérationnels pendant la durée de la présente convention collective en autant que cette clause est maintenue à l'intérieur de la convention collective CUPE.

12.1.3 La Société et le SCFP reconnaissent que les postes hybrides feront l'objet d'une expérimentation et de discussions. Il s'agit manifestement d'une période d'essai où les deux parties partageront ces expériences. Les parties reconnaissent, que, durant la vie de cette convention, il sera nécessaire de surveiller l'évolution du dossier, de procéder à des examens et d'en assurer le suivi. Bien qu'elles reconnaissent qu'il est difficile de dire à quel moment un poste devient véritablement hybride, elles se donneront comme point de repère 40% du temps passé à exercer des tâches hors de leur fonction de base.

Dans l'éventualité où la Société décide de créer un poste hybride, les rôles seront définis et les dispositions suivantes s'appliqueront:

- a) Un poste hybride combine les fonctions de base de deux (2) postes ou plus relevant de deux (2) unités syndicales ou plus, dans des proportions que déterminera la Société;

- b) La Société fera en sorte que les employés-es bénéficient d'une formation suffisante pour occuper des postes hybrides;
- c) Les postes hybrides pourront être créés à titre expérimental. Ces essais ne devraient pas dépasser six (6) mois, mais ils pourront être prolongés d'un commun accord entre la Société et le Syndicat. Durant l'essai, l'employé-e ne pourra toucher plus que le taux de salaire rattaché à l'emploi le mieux rétribué ou une hausse de trois pour cent (3%), le plus élevé des deux l'emportant.

Au plus tard un (1) an après le début de l'essai, la Société créera un emploi hybride permanent ou mettra fin à cet essai. Dans le premier cas, la description de nouveau poste est transmise au comité d'évaluation des emplois.

- d) La Société s'assurera que les postes hybrides sont répartis équitablement parmi les unités de négociation de tous les groupes d'employés visés.
- e) Aucun-e employé-e de la présente unité de négociation ne sera mis-e à pied ou ne subira de réduction de salaire par suite de la création d'un poste hybride.

12.1.4 La Société peut continuer de recourir à de la sous-traitance, telle que définie à l'article 1.25, telle qu'elle existe à la date d'entrée en vigueur de la convention dans les champs d'activités suivants:

- Déménagement
- Aménagement (Coopérative, Cafétéria, Caisse Populaire)
- Personnel d'agences pour de courte durée
- Réprographie

12.1.5 De plus la Société peut recourir à l'impartition pour effectuer des tâches des membres de l'unité de négociation conformément à l'Annexe I.

- 12.2 Advenant que soit déposé un grief soutenant que cet article a été violé, l'une ou l'autre des parties a la faculté de demander de renoncer à la procédure habituelle des griefs et le différend peut être immédiatement déféré à l'arbitrage conformément à l'article 9. Si l'article a été violé, l'arbitre peut réintégrer l'employé-e licencié-e ou faire reclasser celui ou celle qui a été déclassé-e.

Dans les deux cas, il ou elle recouvre le salaire et tout autre avantage conventionnel qu'il ou elle aurait perdu.

ARTICLE 13 - CATÉGORIES D'EMPLOYÉS-ES

EMPLOYÉS-ES PERMANENTS-ES

- 13.1 Les employés-es visés-es par la présente section de la convention sont tous ou toutes considérés-es comme **employés-es permanents-es à temps plein**, sous réserve des exceptions expressément prévues au présent article.

- 13.2 **Employés-es permanents-es à temps partiel** désigne l'employé-e dont la durée hebdomadaire du travail est stable et garantie, et dont le nombre d'heures est inférieur à la semaine normale de travail prévue à l'article 28. Un(e) employé(e) à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à l'article 28 conserve son statut d'employé-e à temps partiel.

L'employé-e permanent-e à temps partiel a droit, au prorata de son salaire de base, aux avantages prévus à la présente convention ainsi qu'aux régimes d'avantages sociaux sous réserve des conditions d'admissibilité que comportent les divers régimes, à l'exception de :

a) Congés fériés

Conformément au Code canadien du travail, l'employé-e 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 ou elle ne travaille pas. L'employé-e qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit à un congé férié payé mais il ou elle a droit au vingtième (1/20) du salaire qu'il ou elle a gagné-e au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

b) Indemnité de cessation d'emploi

Lorsqu'un-e employé-e doit recevoir une indemnité de cessation d'emploi la période d'emploi continu donnant droit à l'indemnité doit être établie selon les périodes de travail à temps partiel converties en équivalent à temps plein. Le cas échéant la période d'emploi continu à temps partiel doit être combinée à la période de travail à temps plein.

c) Congés spéciaux

L'employé-e pourra bénéficier des congés spéciaux pour les journées où il ou elle devait normalement travailler.

d) Régime de retraite

L'employé-e à temps partiel qui rencontre les conditions d'admissibilité peut choisir d'adhérer à la partie II du Régime de retraite de la Société.

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

N.B.: Les primes d'assurance-vie, d'assurance-vie facultative et d'assurance-maladie complémentaire sont prélevées sur le salaire de base le plus élevé dans l'éventualité où un-e employé-e occuperait deux (2) emplois permanents à temps partiel. Par conséquent, cet-te employé-e n'est admissible qu'à une (1) seule couverture par ces assurances à moins de modification aux dites polices d'assurances.

13.3 Les employés-es compris dans le groupe 5 ou les groupes supérieurs font un stage de six (6) mois à compter de la date de leur embauchage. La Société peut à son gré prolonger le stage jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

13.3.1 Les autres employés-es font un stage de trois (3) mois à compter de la date de leur embauchage. La Société peut à son gré prolonger le stage jusqu'à concurrence de (6) mois.

Pour les employés-es à temps partiel la période d'emploi doit être convertie en équivalent à temps plein aux fins du calcul de la période de stage.

13.3.2 La Société informe les employés-es de leur confirmation dans un poste permanent. L'employé-e est réputé-e avoir accompli son stage et être confirmé-e dans un poste permanent, sauf avis contraire signifié par écrit avant l'expiration des trois (3) ou six (6) mois selon le cas, conformément à 13.3.1 ou des six (6) mois ou douze (12) mois, selon le cas, conformément à 13.3.

13.3.3 La Société peut mettre fin à l'engagement d'un-e employé-e n'importe quand pendant son stage, sans avoir à justifier de motif nonobstant les dispositions des articles 3.2 et 21.9, à condition de lui donner cinq (5) ouvrables de préavis ou la rémunération correspondante faute d'avis.

La fin d'un engagement selon les dispositions ci-dessus ne peut faire l'objet d'un grief, sauf s'il est fondé sur une distinction injuste aux termes de l'article 20.

EMPLOYÉS-ES TEMPORAIRES

13.4 L'employé-e temporaire désigne un-e employé-e embauchée dans un but précis, pour une durée déterminée et qui peut travailler des journées complètes ou partielles ou des semaines entières ou partielles, ou sur appel. Un-e employé-e qui travaille des journées partielles ou des semaines partielles et qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à l'article 28 n'est pas considéré-e comme un-e employé-e à temps plein.

13.4.1 L'employé-e temporaire sur appel est rémunéré-e d'après le nombre d'heures de travail effectif, avec une créance minimale de quatre (4) heures par tour de service et est habituellement payé-e au plus tard douze (12) jours civils après la semaine de travail visée.

Un-e employé-e qui, au cours d'un mois, partage son temps entre un emploi à temps plein et un autre à temps partiel ne doit pas accumuler des avantages supérieurs à ceux accumulés par un-e employé-e permanent-e.

Sauf pour l'employé-e temporaire qui est appelé-e à travailler de façon sporadique, l'employé-e temporaire, au moment de son embauchage, est informé-e par écrit de la durée projetée de son engagement ainsi que le nombre d'heures minimum de travail hebdomadaire.

13.4.2 L'employé-e temporaire a droit, au prorata de la durée hebdomadaire de travail, aux avantages prévus à la présente convention ainsi qu'aux régimes d'avantages sociaux sous réserve des restrictions que comportent les divers régimes à l'exception de:

a) Congés fériés

Conformément au Code canadien du travail, l'employé-e 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 ou elle ne travaille pas. L'employé-e 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 ou elle a gagné-e au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

b) Congés spéciaux

L'employé-e pourra bénéficier des congés spéciaux pour les journées où il ou elle devait normalement travailler.

c) Régime de retraite

L'employé-e temporaire qui rencontre les conditions d'admissibilité peut choisir d'adhérer à la Partie II du Régime de retraite de la Société.

Pour être considéré en service continu tel que prévu à l'article 3 de la Partie II du Régime de retraite, l'employé-e temporaire doit avoir été rémunéré-e au moins un (1) jour par semaine.

d) La Société peut mettre fin à son engagement en donnant au moins deux (2) semaines de préavis s'il ou elle a accompli trois (3) mois de service continu ou au moins trois (3) jours ouvrables s'il ou elle a accompli moins de trois (3) mois de service continu. A défaut d'avis l'employé-e reçoit la rémunération correspondante aux journées où il ou elle devait normalement travailler. Ce préavis s'applique aux conditions suivantes:

- i) au cours des douze (12) premiers mois de service continu d'un-e employé-e temporaire, la Société peut mettre fin à son engagement sans avoir à justifier de motif, nonobstant les dispositions des articles 3.2 et 21.9 et cette fin d'engagement ne peut pas faire l'objet d'un grief sauf s'il est fondé sur une distinction injuste aux termes de l'article 20;**

ou

- ii) au cours d'une période d'évaluation équivalente à la période de stage prévue en 13.3 et 13.3.1 à compter de son engagement dans un poste spécifique et pour un but précis lorsque l'employé-e ne satisfait pas pleinement aux exigences de ce poste précis;

ou

- iii) n'importe quand, pour des raisons administratives ou économiques telles que le manque de travail ou la suppression du poste ou suite au retour de l'employé-e permanent-e dans son poste de base ou suite à une décision de ne plus combler temporairement ce poste.

Toutefois, lorsque l'employé-e a reçu l'avis de la durée de son emploi temporaire, la date de sa cessation d'emploi constitue le préavis, à moins que cette période ne soit prolongée ou que la date de cessation d'emploi ne soit devancée ou que l'employé-e ait réussi la période d'évaluation dans ce poste spécifique, alors il faut en plus donner un préavis ou verser la rémunération correspondante aux journées où il ou elle devait normalement travailler, faute d'avis.

Pour les employé-es qui travaillent des journées partielles ou des semaines partielles, la période d'emploi doit être convertie en équivalent à temps plein aux fins du calcul de la durée d'emploi.

- 13.4.3 a) Si l'employé-e est jugé-e satisfaire pleinement les exigences du poste spécifique de type administratif, son engagement est renouvelé dans ce poste.
- b) Pour l'employé-e temporaire qui compte plus d'un (1) an de service continu, les procédures disciplinaires s'appliquent. Toutefois, les mesures prises tiendront compte de cette durée de service et toute récidive d'une infraction ayant justifié une suspension sera passible de fin d'engagement.

- 13.4.4 Lorsqu'un poste temporaire à temps plein ou à temps partiel devient permanent ou lorsqu'un poste permanent à temps plein ou à temps partiel occupé par un-e employé-e temporaire devient vacant, et que l'employé-e temporaire qui l'occupe réussit au concours tenu en vertu des articles 14 et 15, son stage est réduit de la durée du temps déjà passé dans le poste.
- 13.4.5 L'employé-e temporaire conserve ses créances de congés de maladie et de congés annuels jusqu'à concurrence d'un (1) mois après une interruption de travail.
- 13.5 L'embauche d'un-e employé-e temporaire ne doit pas entraîner la perte d'emploi d'un-e employé-e permanent-e ni empêcher qu'un poste vacant soit comblé.
- 13.6 Dans chaque succursale, une (1) fois par mois, le nom, la classe, le salaire et la durée d'emploi des employés-es temporaires et le nom, la classe, le service, le salaire, la date d'engagement des nouveaux ou nouvelles employés-es permanent-es sont communiqués par écrit ou sous forme de support informatique en un (1) exemplaire à la section locale du Syndicat.
- 13.6.1 Egalement, à chaque succursale, une (1) fois par mois, la Société fera parvenir la confirmation des affectations temporaires incluant le nom, la classe, le service ainsi que le salaire de l'employé-e. De plus la Société continuera à communiquer au Syndicat le nom, la classe, le service, le salaire et la date d'engagement des nouveaux ou nouvelles employés-es permanents-es. Ces informations sont transmises, en une (1) copie, par écrit ou sous forme de support électronique.
- 13.7 La Société constitue une liste d'employés-es temporaires qui ont accompli une période d'évaluation équivalente à la période de stage prévue en 13.3 et 13.3.1 de service satisfaisant en tenant compte des qualifications, de la disponibilité exprimée et de l'ancienneté syndicale. Chaque employé-e temporaire demeure inscrit-e sur la liste établie conformément au

paragraphe précédent jusqu'à concurrence de trois (3) mois après une interruption de travail.

13.7.1 L'employé-e permanent-e à temps partiel peut également s'inscrire sur la liste ci-haut mentionnée s'il ou elle est intéressé-e à compléter sa semaine de travail.

L'employé-e permanent-e aura la préférence, selon sa disponibilité, pour combler un besoin.

13.7.2 Nonobstant ce qui précède la préférence sera accordée, lors d'une affectation, à l'employé-e disponible qui a acquis l'expérience dans le secteur.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

14.1 Lorsqu'un poste vacant ou nouvellement créé compris dans le groupement négociateur doit être comblé de façon permanente, l'avis d'offre d'emploi s'appose sur les tableaux d'affichage pendant au moins sept (7) jours ouvrables avant l'expiration du délai imparti par l'avis.

Les postes dont il est question ci-dessus s'affichent selon les modalités suivantes:

1. affichage local - tous les postes d'une succursale donnée de la Société;
2. affichage à toutes les succursales de la Société visées par la convention (au Québec et à Moncton) - tous les postes des groupes 5 ou supérieurs dans une région ou zone donnée;
3. affichage pan-canadien (toutes les succursales de la Société au Canada) - tous les postes du pays des groupes 7 et supérieurs.

La Société convient de retenir la candidature des employés-es qui sont en mission hors de la ville ou en congé annuel de plus de cinq (5) jours, mais qui ont déjà prévenu par écrit le bureau d'emploi, que tel ou tel poste les intéresse ou qui ont désigné une personne pour postuler en leur faveur.

Le reclassement d'un poste occupé n'est pas assimilé à un emploi vacant aux termes de la présente convention et, par conséquent, n'est pas affiché.

- 14.1.1 La Société maintient la pratique établie d'afficher, dans des tableaux vitrés et sous clef, une liste des postes vacants.
- 14.1.2 La Société peut afficher les offres d'emploi ailleurs simultanément ou subséquentement, sous réserve qu'elle n'examine pas les demandes de l'extérieur tant que tous ou toutes les candidats-es du groupement négociateur qui ont postulé n'ont pas été convoqués-es à une entrevue, ou à une audition au besoin.
- 14.2 Les indications devant apparaître sur l'affichage sont:
1. le titre, la description ou le résumé des fonctions du poste affiché
 2. le groupe salarial ainsi que le minimum et le maximum de l'échelle des salaires applicable
 3. le service
 4. la fin de la période d'affichage
 5. les exigences raisonnables du poste
 6. le numéro d'affichage et le numéro de poste
 7. travail par roulement ou non.
- 14.3 Deux copies de chaque avis sont envoyées à la section locale de la succursale visée au plus tard le jour de l'affichage.

14.4 Il est loisible à tout-e employé-e de poser sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé.

Les employés-es intéressés-es posent leur candidature en faisant parvenir leur demande au bureau des Ressources humaines.

Un accusé de réception est envoyé à chaque candidat-e, celui-ci ou celle-ci reçoit sur demande une copie de la définition de poste.

La Société accorde à chaque candidat-e une entrevue après un préavis raisonnable d'au moins vingt-quatre (24) heures.

La Société ne s'engage envers aucun-e candidat-e de l'extérieur tant que tous ou toutes les employés-es ayant posé leur candidature n'ont pas eu une entrevue.

La Société comble le poste dans les meilleurs délais et lorsque le ou la candidat-e est choisi-e, la Société communique le nom de celui-ci ou celle-ci aux autres candidats-es, et sur demande, ces derniers-ères sont informés-es par écrit de la raison pour laquelle ils ou elles n'ont pas été choisis-es.

14.5 Lorsqu'un poste non compris dans le groupement négociateur doit être comblé, la Société s'engage à faire l'affichage local des postes suivants:

- a) les postes relevant d'autres groupements négociateurs, selon les dispositions des conventions collectives pertinentes;
- b) les postes de réalisateurs ou réalisatrices attirés-es;
- c) les postes de confiance;
- d) les postes des cadres jusqu'au groupe V inclusivement.

Les employés-es ont le droit de poser leur candidature à ces postes et il est accusé réception de leur demande. Tout-e

postulant-e est convoqué-e à une entrevue et, s'il ou elle est refusé-e, il ou elle est informé-e du nom du ou de la candidat-e choisi-e et, sur demande, au motif de son refus. Le refus d'un-e candidat-e à un poste ne relevant pas du groupement négociateur SCFP ne peut faire l'objet d'un grief.

- 14.6 Le formulaire de candidature à un concours de sélection, les examens non réussis et les réponses s'y rapportant ne sont pas versés au dossier personnel de l'employé-e.
- 14.7 Tout-e employé-e qui est rétrogradé-e parce qu'il ou elle a postulé à un poste moins bien rémunéré reçoit à partir de sa rétrogradation, le salaire inférieur le plus immédiatement rapproché du salaire qu'il ou elle recevait avant sa rétrogradation.

ARTICLE 15 - AVANCEMENT

- 15.1 Pour les groupes 1 à 4 inclusivement, dans le cas des promotions ou des transferts latéraux qui peuvent donner lieu à de l'avancement éventuel, lorsque les employés-es ayant posé leur candidature à un poste vacant réunissent les qualités requises (études, expérience et autres exigences raisonnables énoncées dans la description du poste), l'employé-e ayant le plus d'ancienneté syndicale est promu-e à l'essai conformément au paragraphe 15.3.

Advenant qu'il soit établi que l'employé-e ayant le plus d'ancienneté syndicale réunit les qualités énoncées ci-dessus, l'entretien prévu au paragraphe 14.4 n'est pas nécessaire. Aucun-e employé-e ayant priorité en raison de son ancienneté syndicale n'est refusé-e sans entretien préalable.

- 15.1.1 Pour les groupes 5 à 9 inclusivement, c'est le ou la candidat-e qui répond le mieux aux exigences du poste vacant qui est nommé-e à ce poste. L'ancienneté est le facteur décisif pour les employés-es

de connaissance, de formation, de compétence, d'aptitudes et de possibilités égales. **L'expérience acquise lors d'affectations temporaires s'ajoute aux facteurs ci-haut mentionnés.**

15.2 Rien dans le présent article n'interdit de choisir des candidats-es ne faisant pas partie du groupement négociateur, lesquels-les sont choisis-es conformément au paragraphe 15.1 et à l'alinéa 15.1.1.

15.3 L'avancement de groupe donne lieu à un rajustement de salaire égal à au moins une (1) augmentation intégrale dans le groupe supérieur et le salaire est rajusté au moins à l'échelon supérieur suivant. Pour les groupes 1 à 5, l'employé-e peut avoir à accomplir une période d'essai dans le groupe supérieur pendant au plus trois (3) mois à partir de la date de son avancement. Toutefois l'employé-e promu-e à un poste du groupe 6 ou au-delà peut avoir à accomplir une période d'essai dans le groupe supérieur pendant au plus trois (3) mois à partir de la date de son avancement et cette période d'essai peut se prolonger de trois (3) mois à condition que l'employé-e et la section locale de la succursale visée en soient informés par écrit avant l'expiration de cette période.

La Société peut rétrograder l'employé-e dans son ancien groupe et à son ancien salaire n'importe quand pendant sa période d'essai ou, si l'employé-e le demande, elle le ou la rétablit dans son ancien groupe et à son ancien salaire. Advenant que son ancien poste soit occupé, l'employé-e peut être affecté-e à un poste à salaire comparable et les dispositions de l'article 31 ne s'appliquent pas; le cas échéant, il est tenu compte des désirs de l'employé-e.

15.4 Les règles suivantes s'appliquent aux employés-es promus-es en vertu de l'article 15 à une classe comportant un groupe salarial supérieur et compris dans le groupement négociateur:

- la période d'essai prévue par le paragraphe 15.3 est réduite par le nombre de jours ouvrables où l'employé-e a été temporairement affecté-e ou promu-e au poste au cours des douze (12) mois qui précèdent immédiatement sa promotion;

ou

- l'employé-e n'a pas à accomplir la période d'essai prévue par le paragraphe 15.3 lorsqu'il ou elle a été temporairement affecté-e ou promu-e au poste pour une durée d'au moins cinquante (50) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédant immédiatement la promotion sous réserve des dispositions de prolongation prévues au paragraphe 15.3.

15.5 Si un grief est déposé en vertu du présent article, le ou la candidat-e choisi-e n'est pas confirmé-e dans son poste tant que le grief n'est pas réglé par entente entre les parties ou par une décision arbitrale.

ARTICLE 16 - AFFECTATIONS TEMPORAIRES

16.1 La Société s'engage à favoriser le plus grand nombre d'affectations temporaires et ce peu importe la durée prévue du besoin de remplacement dans la mesure où cela ne nuise pas aux exigences du service.

16.1.1 Avant le 1er février de chaque année, tout-e employé-e peut indiquer par écrit au service des Ressources humaines son intérêt pour remplir temporairement un poste relevant du groupement négociateur. L'employé-e doit indiquer, le secteur, le titre d'emploi ainsi que le groupe salarial sollicités.

16.1.2 A partir de l'information reçue en vertu du paragraphe précédent, la Société constituera une liste d'employés-es répondant aux exigences de l'emploi sollicité en tenant compte de l'ancienneté syndicale. La Société fera parvenir une copie de la liste constituée au Syndicat.

16.1.3 Advenant qu'il faille remplir temporairement un poste relevant du groupement négociateur pour des fins de remplacement, la

Société comblera le besoin de la façon suivante:

- a) par un-e employé-e du service en tenant compte de l'ancienneté syndicale et de la capacité de l'employé-e à répondre aux exigences raisonnables du poste.
- b) Si aucun employé-e du service n'est choisi-e aux termes du paragraphe précédent, la Société accorde la préférence à un-e employé-e permanent-e inscrit-e sur la liste établie conformément au paragraphe précédent, s'il y en a un-e qui a les qualifications requises pour en effectuer les tâches. Dans ce cas l'affectation temporaire doit être dans un groupe supérieur à celui occupé par l'employé-e.
- c) Si aucun employé-e n'est choisi-e conformément aux paragraphes précédents, la Société affectera un-e employé-e temporaire disponible.

Nonobstant ce qui précède la préférence sera accordée à l'employé-e disponible qui a acquis l'expérience dans le secteur.

16.1.4 Nonobstant ce qui précède la Société affiche les postes créés temporairement localement pendant cinq (5) jours ouvrables en mentionnant les mots «postes temporaires» et la durée prévue du poste temporaire.

16.1.5 Les dispositions des paragraphes 15.1 et 15.1.1 et 15.2 s'appliquent aux affectations temporaires.

16.1.6 L'employé-e ainsi affecté-e demeure à son nouveau poste jusqu'à la fin de l'affectation temporaire si il ou elle a complété une période d'évaluation équivalente à la période de stage prévue en 13.3 et 13.3.1.

Cependant, la Société peut mettre fin à l'affectation temporaire suite au retour du titulaire du poste, à l'abolition du poste ou à une

décision administrative de ne plus combler temporairement le poste.

16.1.7 Advenant que le poste temporaire devienne permanent ou que le poste comblé temporairement devienne vacant suite au départ du titulaire du poste, la procédure d'affichage prévue à l'article 14 ne s'applique pas et la Société doit confirmer l'employé-e à ce poste si il ou elle l'a obtenu conformément au paragraphe 16.1 b) et 14.1.1 et qu'il ou elle l'occupe depuis plus de douze (12) mois.

16.2 L'employé-e affecté-e ou avancé-e temporairement aux principales tâches d'un poste d'un groupe supérieur qui relève du groupement négociateur ou d'un poste confidentiel pour une durée d'au moins quatre (4) heures mais ne dépassant pas quatre (4) semaines, est rémunéré-e aux taux fixes suivants:

Groupes 1 à 3:	7,35 \$
Groupes 4 à 6:	8,90 \$
Groupes 7 à 9:	10,50\$

Cette rémunération s'ajoute au salaire de base de l'employé-e.

16.2.1 Lorsque l'affectation temporaire s'étend à plus d'un groupe, par exemple du groupe 2 au groupe 4, ou du groupe 5 au groupe 7, l'employé-e reçoit une hausse de salaire au moins égale à une augmentation annuelle intégrale dans la classe supérieure pour la durée de l'affectation ou le forfait prévu à l'article 16.2 selon la formule plus avantageuse pour l'employé-e.

16.2.2 L'employé-e affecté-e ou avancé-e temporairement aux principales tâches d'un poste d'un groupe supérieur relevant du groupement négociateur ou d'un poste du personnel de confiance pour une durée de plus de quatre (4) semaines, est rémunéré-e au taux du groupe supérieur (c'est-à-dire qu'il ou elle reçoit une hausse au moins égale à une augmentation annuelle intégrale dans le groupe supérieur).

16.2.3 Les heures supplémentaires fournies pendant la durée de l'avancement temporaire prévu à l'alinéa 16.2.2 sont rémunérées au taux de la classe supérieure, suivant les dispositions conventionnelles régissant les heures supplémentaires.

16.3 Les dispositions des paragraphes 16.1 et 16.2 ne doivent pas servir de prétexte pour ne pas combler un poste vacant.

16.4 L'employé-e affecté-e temporairement, pendant au moins un tour de service complet, mais moins de quatre (4) semaines aux principales tâches d'un poste des cadres d'un groupe supérieur au sien, touche, pendant toute la durée de cette affectation, une prime égale à au moins dix pour cent (10%) de son salaire de base, sans perte d'avantages conventionnels, mais est exclu-e des dispositions conventionnelles concernant le régime de travail et les heures supplémentaires. L'employé-e peut refuser une affectation temporaire à un poste des cadres et son refus ne doit aucunement lui porter préjudice dans son emploi.

16.4.1 L'employé-e avancé-e temporairement aux tâches d'un poste des cadres d'un groupe supérieur au sien, pour une durée de plus de quatre (4) semaines, touche une prime d'au moins 8% pendant toute la durée de son affectation; les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas.

L'employé-e a le droit de refuser cette affectation et son refus ne doit aucunement lui porter préjudice dans son emploi.

16.4.2 Pendant son affectation temporaire, l'employé-e jouit des mêmes dispositions concernant la sécurité d'emploi que celles qui le ou la protégeaient dans le groupement négociateur.

16.5 Au terme de son affectation, l'employé-e retourne à son ancien poste dans le groupement négociateur sans perdre ni les privilèges d'ancienneté ni les avantages conventionnels qu'il ou elle aurait conservés s'il ou elle était resté-e dans le groupement négociateur.

- 16.6 L'employé-e affecté-e temporairement à une fonction de classification inférieure à celle qu'il ou elle occupe ne subit pas de perte de salaire ni aucun droit et ce, pour la durée totale de son affectation.

ARTICLE 17 - MUTATION, CONSENTEMENT DE L'EMPLOYÉ- E ET FRAIS DE RÉINSTALLATION

- 17.1 La Société ne peut contraindre aucun-e employé-e à changer de succursale de façon permanente (par exemple de Montréal à Québec), à moins que son poste n'ait été aboli. Dans un tel cas, les dispositions de l'article 24 prévalent.
- 17.2 Aux fins de l'article 17, la mutation comprend le déplacement d'un-e employé-e, des personnes à sa charge, de ses meubles et effets personnels à une autre succursale. et ne restreint en rien le droit qu'a la Société d'affecter un-e employé-e à du travail au loin de sa succursale normale de travail quand s'appliquent les conditions prévues par l'article 40.
- 17.3 L'employé-e que la Société se propose de muter temporairement a le droit de discuter avec lui ou elle les conditions de cette mutation et, s'ils sont d'accord, ces conditions lui sont communiquées par écrit.
- 17.4 Lorsque la Société mute un-e employé-e, elle acquitte ses frais de réinstallation conformément à la politique des Ressources Humaines.

ARTICLE 18 - INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

- 18.1 Advenant une cessation d'emploi résultant de la retraite ou du décès de l'employé-e, compris-e dans le groupement négociateur,

il ou elle reçoit, sous réserve du paragraphe 18.3, une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi égale à:

trois (3) mois civils de salaire à l'employé-e 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.

A la demande de l'employé-e, ces sommes sont versées dans un REER dans la mesure où la loi le permet.

- 18.2 L'employé-e 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-e qui prend sa retraite et qui n'a pas droit à une pension de la Société, 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.

A la demande de l'employé-e ou de sa succession, ces sommes sont versées dans un REER dans la mesure où la loi le permet.

- 18.3 L'employé-e 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 au paragraphe 18.1. 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 la Société, s'il y a lieu, mais n'est pas soumise aux retenues de cotisations syndicales prévues au paragraphe 5.1. 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.

ARTICLE 19 - RETRAITE

19.1 La mise à la retraite est fonction de l'âge et les employés-es, quelle que soit leur catégorie d'emploi, sont mis-es à leur retraite le dernier jour ouvrable du mois où ils ou elles atteignent l'âge de 65 ans.

Toutefois, les employés-es peuvent rester en service passé l'âge de 65 ans, subordonné au règlement sur la retraite, en date du 15 mai 1978.

19.1.1 Les employés-es peuvent opter pour une retraite anticipée conformément aux règlements de la Société sur la retraite.

19.2 La Société permet aux employés-es qui prennent leur retraite, et qui en font la demande, de continuer à adhérer aux régimes collectifs d'assurances médicales et chirurgicales en vigueur à Radio-Canada, à condition que les modalités de ces plans prévoient une protection continue aux employés-es retraités-es.

ARTICLE 20 - PARITÉ DES DROITS

20.1 Aucun-e employé-e ne fait l'objet d'une distinction injuste de la part de la Société pour avoir parlé, écrit ou agit légalement en vue de servir les intérêts du Syndicat ou pour avoir exercé les droits que lui accordent la loi ou les dispositions de la convention collective.

20.2 Les employés-es jouissent d'un milieu de travail propice et libre de toute discrimination et de toute forme de harcèlement ainsi que de la parité des droits conventionnels, sans distinction de sexe, de couleur, de race, d'origine nationale ou ethnique, d'affiliation religieuse ou d'activité politique à condition que ces activités politiques soient conformes aux statuts de la Société.

20.3 La Société offre à tous ou toutes les employés-es des droits égaux à l'emploi indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine ethnique ou nationale, la couleur, la religion, l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, la situation de famille ou l'état de personne graciée et les handicaps physiques.

20.4 **Les dispositions et mesures prévues à la politique courante des ressources humaines intitulée «Protection contre le harcèlement personnel» s'appliquent.**

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

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

21.4 Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe 21.3, l'enquête est effectuée et l'employé-e est convoqué-e après un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures à un entretien au cours duquel on établira et discutera les faits pertinents. Cet entretien se tiendra entre le 5e et le 15e jour du délai prévu au présent paragraphe, à moins que par entente, il ait lieu plus tôt.

- 21.5 La décision de la Société est remise à l'employé-e dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'entretien prévu au paragraphe 21.4. Le Syndicat est aussi informé par écrit de la nature de la décision.
- 21.6 Toute mention d'un reproche qui s'avère injustifié doit être retirée du dossier de l'employé-e et détruite.
- 21.7 En tout temps, au cours de la procédure prévue ci-haut, et au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la communication de la décision de la Société, l'employé-e peut verser à son dossier sa version écrite des faits.
- 21.8 L'employé-e convoqué-e à l'entretien prévu au paragraphe 21.4 sera informé du fait qu'il ou elle peut être accompagné-e, s'il ou elle le désire, d'un-e représentant-e syndical-e. Il ou elle pourra consulter son dossier personnel en présence d'un-e représentant-e de la Société, et s'il ou elle le désire, en présence d'un-e représentant-e syndical-e. Il est entendu que la non-disponibilité d'un-e représentant-e syndical-e ne doit pas retarder indûment un entretien disciplinaire.
- 21.9 Une mesure disciplinaire ne peut être imposée que pour une cause juste et suffisante. A l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Société, et les griefs portant sur des mesures disciplinaires ont la priorité sur les griefs d'autre nature.
- 21.10 L'employé-e congédié-e a droit à quatre (4) semaines de traitement à titre de délai-congé.
- 21.11 Le rendement de l'employé-e qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire sera apprécié trois (3) mois après l'envoi de la réprimande ou six (6) mois après l'envoi de la lettre l'informant d'une suspension. Si cette appréciation démontre que l'employé-e a fait le nécessaire pour s'améliorer depuis l'incident, la Société l'en informera par écrit et versera copie de la communication à son dossier.
- 21.12 Toute mention de mesures disciplinaires est retirée du dossier de l'employé-e deux (2) ans après son envoi.

ARTICLES 22 - ACTIVITÉS PRIVÉES

- 22.1 Les employés-es sont libres de se livrer à une activité privée en dehors des heures de travail aux conditions prévues à la politique courante des Ressources humaines.



ARTICLE 23- ANCIENNETÉ DE SERVICE ET SYNDICALE

- 23.1 L'ancienneté de service part de la date d'engagement par la Société et correspond à la durée de service continu. Elle vaut seulement pour l'ordre des licenciements, des réintégrations et des départs en congé annuel. (Voir annexe G pour exception)
- 23.1.1 L'ancienneté syndicale correspond à la durée de service continu dans le groupement négociateur visé par la présente convention et vaut pour les promotions et les avancements temporaires.
- 23.2 L'employé conserve et accumule son ancienneté de service et son ancienneté syndicale dans les cas suivants:
- a) congé annuel
 - b) jours fériés
 - c) congé spécial
 - d) congé pour cause de maladie ou d'accident
 - e) absence due à un accident de travail
 - f) congé payé
 - g) congé autorisé non-payé d'une durée de moins d'un mois, ou s'il s'agit d'un congé autorisé non-payé dans le but de permettre à l'employé-e de suivre un cours de formation pertinent à son travail, d'une durée de moins de six (6) mois

- h) suspension
- i) licenciement d'une durée d'au plus douze (12) mois, pourvu que l'employé-e ait au moins douze (12) mois de service à son actif
- j) congés parentaux
- k) avancement ou mutation à un poste ne relevant pas du groupement jusqu'à concurrence de six (6) mois.
- l) congé autorisé non-payé d'une durée de moins d'un (1) an pour exercer une fonction couverte par l'annexe F **(Dispositions particulières applicables aux employés-es contractuels-les)**
- m) détachement sans salaire pour un mandat syndical.

23.3 L'employé-e conserve son ancienneté de service et son ancienneté syndicale dans le cas d'une absence non-payée dont la durée ne dépasse pas trois (3) ans sous réserve de l'article 23.2 g).

23.3.1 L'employé-e conserve son ancienneté syndicale dans le cas d'un avancement ou mutation à un poste ne relevant pas du groupement négociateur excédant la période de six (6) mois, prévue à l'article 23.2 k). L'ancienneté de service est régie par les dispositions applicables au poste occupé à l'extérieur du groupement négociateur.

23.4 L'employé-e perd son ancienneté dans les cas suivants

- a) renvoi, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de redressement des griefs ou d'arbitrage;
- b) démission;
- c) mise à la retraite.

23.5 Advenant qu'un-e employé-e qui a accompli son stage soit incapable d'exercer ses fonctions habituelles pour des raisons de santé, il lui est offert un autre emploi qu'il ou elle est apte à remplir ou auquel il ou elle peut s'initier, à condition qu'il y en ait.

- 23.6 La Société fournira au Syndicat deux (2) fois par année soit au mois de septembre et au mois d'avril une liste à jour d'ancienneté.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 24 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

A) CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 24.1 **Sauf dispositions prévues à l'annexe G, nul-e 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 sera licencié-e ou ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention, en raison de changement technologique.**
- 24.2 **Au moins cent vingt (120) jours avant d'introduire un changement technologique, la Société prévient le Syndicat du changement technologique et en discute à fond avec ce dernier en vue d'en éviter les conséquences fâcheuses. A cette fin, les parties établiront à ce stade les solutions appropriées qui s'offrent aux employés-es touchés-es par ce changement.**
- 24.2.1 **Les exigences relatives à l'affichage des postes ne s'appliquent pas aux employés-es touchés-es.**
- 24.2.2 **Il est entendu que les délais prévus au paragraphe 24.2 ne s'appliquent pas lorsque la situation ne donne lieu qu'à la réaffectation de l'employé-e à l'intérieur de sa classe d'emploi, y compris la période d'initiation ou d'orientation qu'une telle réaffectation peut comporter.**

- 24.3 Lorsqu'il y a lieu, les parties recourent aux services du Service consultatif de la main-d'oeuvre du Ministère fédéral de l'emploi et de l'immigration.
- 24.4 La Société accorde du temps libre à au plus trois (3) employés-es sans perte de salaire et de créance de congé, pour leur permettre d'assister aux réunions du Comité d'étude **du changement technologique** chargé d'assurer la permanence de la consultation et de la collaboration entre les parties en ce qui concerne **les employés-es touchés-es**.
- 24.5 La section « C » de l'article 24 s'appliquent lorsque l'employé-e refuse une offre de réaffectation, de recyclage et/ou de mutation.
- 24.5.1 Les employés-es susceptibles d'être recyclés-es et/ou mutés-es seront soumis-es à une période de formation ou d'essai établie par les parties, d'une durée cumulative allant jusqu'à douze (12) mois civils.
- 24.5.2 Lorsque l'employé-e est incapable de réussir la période de formation ou d'essai dont il est fait mention à l'alinéa 24.5.1 ci-haut, la section « C » s'applique.

B) COMPRESSION DE PERSONNEL

- 24.6 Advenant une compression de personnel imputable à d'autres causes que le **changement technologique**, la Société en avise le Syndicat au moins six (6) semaines d'avance (délai qui comprend le préavis exigé au **paragraphe 24.15**, et en discute avec ce dernier. L'avis collectif du licenciement de nombreux ou nombreuses employés-es est signifié conformément aux articles pertinents du Code canadien du travail. Dès lors tous les postes permanents vacants à **temps plein** ou à **temps partiel** seront référés au Comité mixte avant d'être comblés de façon permanente.

- 24.6.1 a) A cette fin, la Société et le Syndicat établiront, à la succursale visée, un comité mixte de planification de la main-d'oeuvre qui assurera la consultation et la collaboration entre les parties en vue d'éviter ou de minimiser les conséquences fâcheuses de la compression de personnel tant à l'étape de la réaffectation dans un poste vacant qu'à l'étape de la supplantation. La Société accorde du temps libre à au plus trois (3) employés-es, sans perte de salaire ou de créances de congé, pour leur permettre d'assister aux réunions de ce comité. La Société fournira au Syndicat, une liste de tous les employés-es **permanents-es** par groupe et ancienneté de service et informera le Syndicat pendant tout le processus de tous les postes permanents à être comblés.
- b) Les parties établiront aussi un comité mixte de la main-d'oeuvre à l'échelon national pour assurer la coordination et la supervision des comités locaux et résoudre **tous problèmes** pouvant lui être référée. La Société accorde du temps libre à au plus quatre (4) employés-es, sans perte de salaire ou de créance de congé, pour leur permettre d'assister aux réunions de ce comité.

24.6.2 Lorsqu'il y a lieu, les parties recourent aux services du Service consultatif de l'emploi et de l'immigration.

24.7 **Sauf dispositions prévues à l'annexe G** nul-e 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.

24.8 Pour les employés-es déplacés-es par suite d'un manque de travail, le comité recherchera des emplois pour lesquels les employés-es répondent aux exigences raisonnables du poste moyennant un degré convenable d'initiation. Ces employés-es recevront l'aide et/ou la formation voulues pour s'adapter à leur nouvel emploi.

24.8.1 Les exigences relatives à l'affichage des postes ne s'appliquent pas lors de réaffectation dans un poste vacant et/ou mutation.

C) SUPLANTATIONS ET LICENCIEMENTS

24.9 Dans l'éventualité de licenciement, la Société met fin à l'emploi d'employés-es temporaire **qui travaillent des semaines entières ou partielles** avant de procéder aux licenciements d'employés-es permanents-es, pourvu que:

- a) l'employé-e affecté-e réponde aux exigences de l'emploi occupé par l'employé-e temporaire **qui travaille des semaines entières ou partielles**;
- b) l'employé-e travaille dans la même succursale que l'employé-e temporaire **qui travaille des semaines entières ou partielles**;

Lorsqu'un emploi temporaire pour des semaines entières ou partielles peut être utilisé pour retarder la procédure de supplantation ou pour retarder le licenciement d'un-e employé-e permanent-e, cet-te employé-e permanent-e peut, à son choix, être muté-e dans l'emploi temporaire pourvu qu'il ou elle réponde aux exigences de l'emploi, jusqu'à ce qu'il ou elle puisse à nouveau occuper un poste permanent ou jusqu'à ce que l'emploi temporaire ne soit plus requis. Dès lors, l'employé-e pourra se prévaloir de ses droits en vertu de la convention collective.

Lorsque des licenciements s'imposent, ils se font dans l'ordre inverse de l'ancienneté de service après avoir suivi la procédure indiquée ci-dessous concernant la réaffectation, la mutation ou la supplantation.

- 24.9.1 La supplantation se fait d'abord par ordre d'ancienneté de service à la succursale visée selon la procédure établie ci-dessous. Toutefois, aucun-e employé-e n'est supplanté-e par un-e autre employé-e qui a plus d'ancienneté de service, à moins que celui-ci ou celle-ci moyennant un degré convenable d'initiation, ne réponde aux exigences de l'emploi occupé par l'employé-e qui a moins d'ancienneté. Cependant, un-e employé-e temporaire ne peut supplanter un-e employé-e permanent-e ayant moins d'ancienneté de service que lui ou elle.
- 24.9.2 Pour chaque employé-e à replacer, le comité s'efforcera d'identifier d'abord des alternatives de choix possibles de réaffectation dans un poste vacant ou de recyclage dans un poste vacant au niveau du groupe de l'employé-e.
- 24.10 Si les efforts du comité mixte de planification de la main-d'oeuvre pour lui trouver un autre emploi s'avèrent infructueux ou que l'employé-e refuse une offre de réaffectation dans un poste vacant ou de recyclage dans un poste vacant, il ou elle sera assujetti-e aux dispositions concernant la supplantation et le licenciement.
- 24.10.1 Si aucun choix n'est possible au niveau du groupe de l'employé-e, les possibilités de choix par réaffectation dans un poste vacant ou

recyclage dans un poste vacant et par supplantation s'établiront au niveau ou groupe directement inférieur et ainsi de suite.

- 24.10.2 Dès que le comité a établi le ou les choix possible(s) en fonction de la procédure ci-dessus, le Syndicat avisera la Société des intentions des employés-es dans les délais fixés par le comité. L'offre de l'emploi choisi sera formalisée par la suite.
- 24.10.3 Le comité local établira le plan dans sa succursale tandis que le comité national établira le plan entre les succursales de la Société au Québec et à Moncton.
- 24.10.4 Si l'employée ne supprime pas un-e employé-e à sa succursale qui a moins d'ancienneté ou s'il ou elle devient l'employé-e à sa succursale qui a le moins d'ancienneté et qu'il ou elle est sujet-te au licenciement, il ou elle aura alors le droit, conformément aux paragraphes 24.9 et 24.9.1, de supplanter un-e employé-e qui a moins d'ancienneté (y compris les employés-es en stage) aux autres succursales de la Société au Québec et à Moncton.
- 24.11 Pour les fins de l'application de la procédure ci-haut mentionnée, un-e employé-e n'est pas tenu-e d'accepter une réaffectation dans un poste vacant à temps partiel ou une supplantation dans un poste à temps partiel occupé par un-e employé-e qui a le moins d'ancienneté de service. Dans l'éventualité où un-e employé-e accepte une réaffectation ou une supplantation dans un poste à temps partiel il ou elle est considéré-e comme un-e employé-e à temps partiel.
- 24.12 A quelque étape que ce soit de la procédure établie ci-dessus, l'employé-e se verra aussi offrir l'occasion d'être muté-e à une autre succursale au Québec et à Moncton, pour remplir un poste qui y est vacant.
- 24.12.1 L'employé-e à qui l'on offre d'être muté-e conformément aux paragraphes 24.9 et 24.12 reçoit un préavis de quatorze (14) jours civils. L'employé-e doit faire savoir à la Société dans ce délai s'il ou elle accepte la mutation. S'il ou elle l'accepte, il ou

elle aura un délai de soixante (60) jours civils à partir de son acceptation pour se présenter à la nouvelle succursale, à moins qu'il en ait été convenu autrement d'un commun accord entre l'employé-e et la Société. Le nom de l'employé-e qui ne s'est pas présenté-e dans les délais prévus sera rayé de la liste d'ancienneté et il ou elle sera considéré-e comme ayant quitté le service de la Société et il ou elle perdra ainsi tous ses droits et privilèges.

- 24.12.2 Si l'employé-e ne réussit pas à supplanter un-e autre employé-e suivant la procédure indiquée ci-dessus, les modalités du paragraphe 24.14 ou 24.15 s'appliquent.
- 24.13 L'employé-e qui a été réaffecté-e, qui a été supplanté-e, qui a supplanté, ou qui a été muté-e conformément à la procédure ci-haut mentionnée doit accomplir une période d'essai d'un maximum de trois (3) mois. A la demande de l'une des parties, cette période d'essai peut être prolongée de trois (3) mois. L'autre partie ne refusera pas son consentement sans motif valable.
- 24.13.1 L'employé-e protégé-e en vertu du paragraphe 24.7 et qui est incapable de réussir la période d'essai prévue au paragraphe 24.13 est référé-e au comité mixte qui reprend tout le processus prévu au paragraphe 24.9.1.
- 24.13.1.1 L'employé-e protégé-e susceptible d'être licencié-e suite à la reprise du processus prévu au paragraphe précédent sera soumis-e à une période d'essai et de formation spécifique établi par les parties, d'une durée maximale de six (6) mois, afin de permettre à l'employé-e d'acquérir les connaissances nécessaires pour exécuter les tâches d'un poste identifié par le comité mixte.
- 24.13.1.2 Lorsque l'employé-e est incapable de réussir la période d'essai et de formation ci-haut mentionné la section "D" s'applique.

24.13.2 L'employé-e qui n'est pas protégé-e en vertu du paragraphe 24.7 devient assujetti-e aux dispositions du paragraphe 24.14 ou 24.15 seulement après que son cas ait été référé au comité mixte. Le comité mixte examinera les possibilités de replacer l'employé-e mais la supplantation ne sera pas considérée à ce moment.

24.13.3 L'employé-e protégé-e en vertu du paragraphe 24.7 et qui est incapable de réussir la période d'essai en raison de son inconduite volontaire sera traité-e selon les dispositions de l'alinéa 24.13.2 et sa rémunération sera traitée conformément au paragraphe 24.17.10.

D) INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT (Référence tableau page 58)

24.14 Changement technologique

24.14 L'employé-e sujet-te au licenciement qui a accompli son stage (sa période de probation) reçoit un préavis d'au moins quatre (4) semaines, ou à défaut, quatre (4) semaines de salaire; il ou elle reçoit aussi une indemnité forfaitaire de licenciement égale à une (1) semaine de salaire pour chaque semestre ou majeure partie de semestre de service à Radio-Canada. Toutefois, dans le cas des employés-es versés-es à l'effectif de la Société après le 31 décembre 1983, l'indemnité forfaitaire de licenciement est égale à une (1) semaine de salaire pour chaque tranche de quatre (4) mois ou majeure partie de tranche de quatre (4) mois de service à Radio-Canada. En outre, durant le délai-congé, la Société accorde à l'employé-e le temps nécessaire (subordonné aux exigences du service) pour se présenter à des entrevues au sujet d'emplois en dehors de la Société.

24.14.1 L'employé-e qui reçoit un préavis de quatre (4) semaines et qui continue à travailler durant toute cette période recevra son indemnité à sa dernière journée de travail.

L'employé-e qui reçoit quatre (4) semaines de salaire au lieu de

préavis, en recevra le paiement au plus tard quatre (4) semaines suivant sa dernière journée de travail.

24.14.2 L'employé-e qui refuse une offre de réaffectation ou de supplantation perd ses droits de rappel.

24.15 Compression de personnel

24.15.1 Employé-e non-protégé-e

L'employé-e qui a accompli son stage (sa période de probation) et qui n'est pas protégé-e en vertu du paragraphe 24.7 et qui refuse une offre d'emploi reçoit un préavis d'au moins quatre (4) semaines, ou à défaut, quatre (4) semaines de salaire; il ou elle reçoit une indemnité forfaitaire de licenciement égale à une (1) semaine de salaire pour chaque semestre ou majeure partie de semestre de service à Radio-Canada et perd ses droits de rappel.

Si l'employé-e non-protégé-e ne réussit pas à supplanter un-e autre employé-e suivant la procédure indiquée à 24.9.1, il reçoit le préavis ainsi que l'indemnité forfaitaire ci-haut mentionnés et conserve ses droits de rappel.

Durant la période de préavis, la Société accorde à l'employé-e le temps nécessaire (subordonné aux exigences du service) pour se présenter à des entrevues au sujet d'emplois en dehors de la Société.

Employé-e protégé-e

L'employé-e protégé-e en vertu du paragraphe 24.7 et qui est sujet-te au licenciement reçoit un préavis d'au moins quatre (4) semaines, ou à défaut, quatre (4) semaines de salaire; il ou elle reçoit aussi une indemnité forfaitaire égale à une (1) semaine de salaire pour chaque trimestre ou majeure partie de trimestre de service à la Société jusqu'à concurrence d'un montant équivalent à vingt-quatre (24) mois de salaire divisé

comme suit: 50% de l'indemnité versée au moment du licenciement et 50% de l'indemnité versée à la fin de la période de rappel de douze (12) mois s'il ou elle n'est pas rappelé-e, s'il ou elle conserve ses droits de rappel.

L'employé-e protégé-e qui refuse une offre de réaffectation ou de supplantation ou qui renonce à ses droits de rappel au moment du licenciement reçoit l'indemnité forfaitaire ci-haut mentionnée en un (1) seul versement. L'employé-e protégé-e qui refuse une offre de réaffectation ou de supplantation perd ses droits de rappel.

Durant la période de préavis, la Société accorde à l'employé-e le temps nécessaire (subordonné aux exigences du service) pour se présenter à des entrevues au sujet d'emplois en dehors de la Société.

24.15.2 L'employé-e qui reçoit un préavis de quatre (4) semaines et qui continue à travailler durant toute cette période recevra son indemnité à sa dernière journée de travail.

24.16 Advenant qu'un-e employé-e soit licencié-e plus d'une fois, son indemnité de licenciement est égale à une (1) semaine de salaire pour chaque semestre ou portion importante de celui-ci à Radio-Canada depuis son dernier retour au travail.

E) RÉINTÉGRATION DES EMPLOYÉS(ES)

24.17 Lorsqu'il se présente du travail exigeant les services d'un-e employé-e permanent-e à temps plein ou à temps partiel, l'emploi est offert, par ordre d'ancienneté de service, aux employés-es du groupement négociateur qui répondent aux exigences raisonnables du poste vacant selon la procédure suivante de rappel au travail.

24.17.1 Le rappel au travail s'effectue dans l'ordre suivant:

- a) parmi les employés-es protégés-es en vertu du paragraphe **24.7**, dont le poste a été déclaré excédentaire et pour qui aucun autre poste n'a été trouvé.
- b) parmi les employés-es protégés-es qui ont supplanté, ont été supplantés-es ou ont été réaffectés-es à un autre poste d'un groupe salarial inférieur au sein de leur succursale;
- c) parmi les autres employés-es qui ont supplanté, ont été supplantés-es ou ont été réaffectés-es à un autre poste d'un groupe salarial inférieur au sein de leur succursale;
- d) parmi les employés-es qui ont choisi un emploi temporaire;
- e) parmi les employés-es qui ont supplanté, ont été supplantés-es ou mutés-es à d'autres postes dans les autres succursales de la Société au Québec et à Moncton, selon l'ordre prévu en a) et b) ;
- f) parmi les employés-es qui ont accepté un **poste à temps partiel tel que stipulé au paragraphe 24.11**;
- g) parmi les employés-es licencié-e qui **conservent des droits de rappel** à la succursale concernée;
- h) parmi les employés-es qui **conservent des droits de rappel** aux autres succursales de la Société au Québec et à Moncton.

- 24.17.2** a) Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté de service parmi les employés-es qui répondent aux exigences raisonnables du poste vacant et ce, dans un poste équivalent ou dans un poste inférieur à celui que détenait l'employé-e avant la supplantation ou le licenciement. Un-e employé-e ne peut être rappelé-e dans un poste d'un groupe supérieur à celui ou celle qu'il détenait avant la supplantation ou le licenciement.

Pour être admissible, un-e employé-e doit avoir accompli son stage et avoir été licencié-e ou supplanté-e depuis au plus un (1) an, sauf pour les employés-es en invalidité à long terme, en invalidité à court terme, en congé de maternité ou en congé suite à un accident de travail pour lesquels l'année commence à la fin de leur congé respectif.

- b) Dans le cas des employés-es protégés-es en vertu du paragraphe 24.7 pour qui aucun autre poste n'a été trouvé, le rappel dans un poste équivalent ou inférieur à celui du poste occupé avant le redéploiement peut s'effectuer en tout temps, même après un an (1), lorsqu'une telle éventualité se présente. L'employé-e protégé-e qui refuse un tel rappel perd alors la protection d'emploi dont il ou elle bénéficiait et est licencié-e selon les modalités du paragraphe 24.15.
- c) Dans le cas des employés-es protégés-es en vertu du paragraphe 24.7 qui ont été réaffectés-es, mutés-es, supplantés-es ou qui ont supplanté dans un poste de niveau inférieur à celui qu'ils ou qu'elles détenaient avant le redéploiement, le rappel dans un poste plus élevé mais équivalent ou inférieur à celui du poste occupé auparavant peut s'effectuer en tout temps, même après un (1) an, lorsqu'une telle éventualité se présente. L'employé-e protégé-e qui refuse un tel rappel perd alors la protection salariale dont il ou elle bénéficiait et son salaire sera traité conformément à l'alinéa 24.17.10

24.17.3 Sous réserve des paragraphes précédents, il est interdit d'accorder l'emploi à un-e autre employé-e ou à une personne ne faisant pas partie du groupement négociateur avant que tous ou toutes les employés-es licenciés-es ou supplantés-es n'aient eu l'occasion d'exercer leur droit d'être réintégrés-es.

24.17.4 Un-e employé-e qui refuse un rappel dans un poste inférieur perd son droit de rappel pour les postes de ce groupe et des groupes inférieurs à ce groupe.

- 24.17.5 Un-e employé-e qui refuse un rappel dans une autre succursale perd son droit de rappel pour cette autre succursale si le poste offert est un poste équivalent à celui qu'il ou elle détenait avant la supplantation ou le licenciement. Si le poste offert est de niveau inférieur, il ou elle perd son droit de rappel dans cette autre succursale pour les postes de ce groupe et les postes des groupes inférieurs à ce groupe.
- 24.17.6 Un-e employé-e qui refuse un rappel dans un emploi permanent à sa succursale au niveau du groupe qu'il ou elle occupait avant la supplantation ou le licenciement perd tous ses droits de rappel.
- 24.17.7 Le rappel se fait par lettre remise de main à main dans le cas des employés-es encore à l'emploi de la Société, ou livrée par messenger avec confirmation de la date et l'heure de la remise pour les fins du calcul des délais. Il incombe à l'employé-e de s'assurer que les avis de rappel puissent être acheminés promptement et correctement en indiquant ses changements d'adresse et le nom d'un-e intermédiaire en cas d'absence prolongée.
- 24.17.8 Sous réserve de ce qui précède, l'employé-e qui ne répond pas à l'avis de rappel dans les 72 heures (à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés) de sa réception ou qui ne se présente pas au travail dans un délai de trente (30) jours civils (ou un autre délai fixé par entente entre l'employé-e et la Société) suivant la réception de l'avis de rappel, perd ses droits de rappel.
- 24.17.9 Le Syndicat recevra copie de toute offre d'emploi et de toute autre correspondance avec l'employé-e concernant son rappel à un poste.
- 24.17.10 Le salaire à verser lors du rappel sera établi d'après l'échelon de la grille salariale du poste offert, en reconnaissant l'ancienneté syndicale de l'employé-e si ce ou cette dernier-ère a un (1) an ou plus d'ancienneté de service. Autrement, l'employé-e peut être rappelé-e à l'échelon embauche du poste qui lui est offert.
- 24.17.11 Le comité mixte de main-d'oeuvre voit à l'établissement et à la mise

à jour des listes de rappel en tenant compte de l'intérêt des employés-es pour des emplois temporaires et pour des emplois dans une autre succursale.

- 24.17.12 La Société offre aux employés-es supplantés-es ou licenciés-es la possibilité d'être réintégrés-es dans un emploi temporaire et ce, aux mêmes conditions que pour la réintégration permanente mais la Société n'est pas tenue de payer les frais de mutation à l'employé-e si l'emploi temporaire lui est offert dans une autre succursale.

L'employé-e qui refuse d'accepter un emploi temporaire n'est pas privé-e de son droit fondé sur l'ancienneté d'être réintégré-e à un poste permanent.

- 24.18 Les exigences de la présente convention relatives à l'affichage ne s'appliquent pas à la réintégration d'employés-es.

F) FRAIS DE RÉINSTALLATION

- 24.19 Les frais de réinstallation de l'employé-e qui est muté-e par suite des dispositions du présent article, et ceux de sa famille immédiate, sont payés par la Société conformément aux dispositions de la **politique courante des Ressources humaines sur les frais de réinstallation.**

- a) à raison de cent pour cent (100%) des frais quand s'appliquent les sections A et B de l'article 24;
- b) à raison de cinquante pour cent (50%) du coût réel du transport de l'employé-e, de sa famille immédiate et de ses effets ménagers quand s'appliquent les sections C et D de l'article 24.

Il est entendu que l'employé-e muté-e parce qu'il ou elle a accepté d'être licencié-e conformément à la section C de l'article 24, comme

le paragraphe 24.5 lui en donne le droit, ou muté-e parce qu'il ou elle refuse une offre de réaffectation, de recyclage et/ou de mutation, comme le paragraphe 24.10 lui en donne le droit, touche cinquante pour cent (50%) des frais de mutation et de déménagement comme le prévoit l'alinéa b) ci-haut.

COMPRESSION DE PERSONNEL

	EMPLOYÉ-E PROTÉGÉ-E		EMPLOYÉ-E NON-PROTÉGÉ-E	
	Droit Rappel	Aucun Rappel	Droit Rappel	Aucun Rappel
FORFAIT	4 sem./an	4 sem./an	2 sem./an	2 sem./an
PAIEMENT LORS DU LICENCIEMENT	50%	100%	100%	100%
PAIEMENT À LA FIN DU DROIT DE RAPPEL	50%	n/a	n/a	n/a
MAXIMUM	24 mois	24 mois	Aucun	Aucun

ARTICLE 25 - ÉVALUATION DES POSTES

- 25.1 Les postes sont décrits, classés et rémunérés individuellement selon le plan d'évaluation et la structure salariale.

Le Syndicat accepte les profils de classe dont la liste apparaît à l'annexe E. Ces profils de classe font parties intégrantes de la présente convention. Ils seront corrigés et constamment mis à jour en tenant compte de la création, de l'abolition et des modifications des définitions de poste.

Les parties conviennent que la comparaison des postes dans le procédé de l'évaluation se limite aux définitions de postes régis par l'article 25 de la présente convention.

- 25.2 La Société a le droit d'établir les tâches de tout poste et, par conséquent, la responsabilité de refléter fidèlement ces tâches dans une définition de poste. L'exactitude des définitions de poste et l'évaluation qui en résulte font l'objet de formalités prévues dans les présentes.

L'employé-e peut obtenir, sur demande, une copie de sa définition de poste, avec la cote d'évaluation ou une copie de son profil de classe en s'adressant à son ou sa supérieur-e immédiat-e et/ou au Syndicat (Comité d'évaluation).

Révision des postes:

- 25.3 Si un-e employé-e prétend que ses tâches ont été changées au point de justifier un changement dans la définition du poste qu'il ou elle occupe et de l'évaluation qui en découle, il ou elle peut formuler une demande écrite de révision et de la définition de son poste ainsi que de l'évaluation à son ou sa supérieur-e immédiat-e, avec copie au comité syndical d'évaluation.

- 25.4 Pour tout nouveau poste ou pour tout poste modifié par la Société après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'entraîner un changement de la définition de poste, de la cote d'évaluation ou du groupe, la Société fera parvenir dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification, cinq (5) copies de la définition de poste avec la cote d'évaluation au comité d'évaluation des postes du Conseil des sections locales.
- 25.4.1 La Société fera aussi parvenir au Comité d'évaluation des postes du Conseil des Sections Locales, une définition sommaire pour les postes temporaires d'une durée prévue de plus de six (6) mois ou qui se prolongent au-delà de six (6) mois et qui ne correspondent pas à une définition de poste ou à un profil de classe en vigueur.
- 25.5 La Société, sur préavis raisonnable, donne accès de ses locaux aux analystes du Syndicat selon les pratiques établies afin de leur permettre d'entreprendre la révision et l'analyse de leurs cas. Ils ou elles pourront rencontrer les employés-es à leur poste durant les heures de travail, sans perte de salaire ou de tout autre avantage pour ces derniers.
- 25.6 Toute erreur de calcul ou d'écriture dans la soumission écrite d'un avis d'arbitrage ou dans la documentation échangée entre les parties peut être corrigée selon la lettre et l'esprit de la convention.

Les délais:

- 25.7 Dans les soixante (60) jours de la réception de la documentation, le Syndicat informe la Société s'il conteste l'exactitude de la définition de poste individuel et/ou de la cote d'évaluation connexe. Ces contestations se font par écrit au ou à la responsable local-e des Ressources humaines en y exposant en détails les motifs de la contestation ou lors de la réunion des comités conjoints d'évaluation des postes.
- 25.8 Sur réception d'une contestation suit une période de trente-cinq (35) jours ouvrables pendant laquelle sont entendus les appels concernant les différents points en litige.

La Société répond par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant toute réunion ou toute demande de renseignements formulés par le Syndicat concernant l'évaluation des postes.

- 25.9 A défaut de réponse de la part du Syndicat dans les délais fixés, il en sera conclu qu'il accepte la documentation et/ou les résultats de l'évaluation.

Comités conjoints d'évaluation:

- 25.10 Les deux parties maintiennent les comités conjoints d'évaluation des postes, lesquels continuent à tenir des réunions mixtes au besoin.

- 25.11 Les membres du comité national et des comités locaux d'évaluation des postes seront désignés par chacune des deux parties dans les quatre (4) semaines suivant la ratification de la convention collective.

Chaque comité local est formé de deux (2) membres et le comité national est formé de trois (3) membres.

Les parties reconnaissent qu'un membre des comités locaux pourra être nommé sur le comité national lorsqu'il s'agira d'un problème local, ceci tout en gardant un maximum de trois membres à ce comité libérés sans perte de salaire ou de créance de congé.

A la demande du Syndicat, la Société libère sans perte de salaire ou de créance de congé, trois (3) représentants-es nommés-es par le Syndicat pour leur permettre d'assister aux sessions communes du Comité national d'évaluation des postes ainsi qu'aux arbitrages et deux (2) représentants-es nommés-es par le Syndicat pour leur permettre d'assister aux sessions communes du Comité local d'évaluation des postes.

La Société accorde à ces représentants-es des congés non payés

pour leur permettre d'assister aux réunions du comité syndical d'évaluation à condition que la demande de congé se rattache à leurs responsabilités aux termes du présent article et qu'elle soit présentée par écrit au Chef des Relations de travail ou au Chef des Ressources humaines, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, sauf si les parties renoncent à ce préavis d'un commun accord.

25.12 Toute rencontre entre les parties au sein des comités conjoints d'évaluation fera l'objet d'un procès-verbal dressé par la Société et signé par les deux parties.

25.13 Le rôle du comité conjoint sera de discuter, refuser ou accepter tout ce qui a trait à l'exactitude de la définition de postes et/ou de l'évaluation des postes. Toute entente intervenue entre les parties est appliquée immédiatement sauf dans les cas des comités locaux dont les ententes doivent être ratifiées par le comité national.

25.14 Tout différend non résolu au comité local d'évaluation des postes (Moncton, N.-B., Québec, Matane, Rimouski, Chicoutimi et Sept-Îles) sera déferé au Comité national d'évaluation des postes. A défaut de solution à ce niveau, le Syndicat pourra utiliser la procédure d'arbitrage prévue dans cet article.

25.15 Les deux (2) parties conviennent que tout problème d'évaluation originant de Montréal est soumis directement au comité conjoint national d'évaluation des postes.

25.16 Advenant qu'un poste individuel soit reclassé à un niveau supérieur le rajustement de salaire versé au ou à la titulaire est régi par la politique d'avancement établie par la présente convention. Cependant, dans le cas de l'implantation des résultats d'un projet majeur comprenant la re-structuration des grilles salariales, le salaire de l'employé-e sera seulement rajusté, dans la nouvelle grille, à l'échelon au moins égal à son ancien salaire.

Le reclassement d'un poste individuel prend effet à la date où l'employé-e demande par écrit à son ou sa superviseur-e de

réévaluer le poste ou encore à la date où le ou la superviseur-e ou le Syndicat le demande par écrit au ou à la responsable local-e des Ressources humaines.

- 25.17 Les parties conviennent qu'aucun-e employé-e ne subira de réduction de salaire ou ne deviendra surpayé-e par suite du remplacement, de la révocation ou de la modification du plan d'évaluation et/ou des procédures actuelles.

Si, sans aucune faute de la part de l'employé-e, un poste est changé au point d'être déclassé, la rémunération du ou de la titulaire ne sera pas réduite. L'ancien maximum figurant dans la grille salariale en vigueur au moment du déclassement devient le plafond salarial de l'employé-e. Cependant, l'employé-e continue de recevoir toutes les augmentations auxquelles il ou elle a droit jusqu'à ce qu'il ou elle atteigne le plafond en question. Ces dispositions seront appliquées jusqu'à ce que sa nouvelle échelle salariale atteigne ou dépasse ledit plafond ou jusqu'à ce qu'il ou elle passe à une échelle de salaire supérieure qui atteigne ou dépasse ledit plafond.

- 25.18 Le comité conjoint national d'évaluation des postes pourra aussi:

- a) revoir les profils de classe existants qui, de l'avis du Syndicat, ne reflètent pas, en tout ou en partie, les définitions de poste qu'ils représentent. Des corrections pourront être apportées à ces profils de classe de consentement mutuel.
- b) étudier les possibilités de reviser le plan d'évaluation et de formuler, s'il y a lieu, des recommandations aux instances respectives des parties.

Procédures d'arbitrage:

- 25.19 Nonobstant la procédure de grief, il est convenu que tout différend non résolu au comité national d'évaluation des postes quant à l'exactitude de la définition de poste et/ou au résultat de l'évaluation est déferé par le Syndicat à un-e arbitre unique dans les trente (30)

jours ouvrables de la signature du procès-verbal de la dernière rencontre ou de la confirmation par écrit de la position patronale. Cette référence doit faire mention des points en litige quant à l'exactitude de la définition de poste et/ou quant au(x) facteur(s) d'évaluation ainsi que le redressement demandé, avec copie à l'autre partie.

- 25.20 Pour la durée de la convention collective, monsieur ou madame ... agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, les parties demandent au Ministère du travail du Canada de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 25.21 L'arbitre a le pouvoir de sanctionner l'exactitude de la définition de poste, de la corriger s'il y a lieu, d'appliquer le plan d'évaluation quant au(x) facteur(s) en litige qui lui sont soumis et la preuve présentée. Il ou elle n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui modifient le plan d'évaluation.
- 25.22 L'arbitre communique par écrit, dans un délai de trente (30) jours après l'audience, sa décision qui est sans appel et exécutoire pour les deux parties. Les honoraires sont payés à part égale. Toutefois, aucune des parties n'est tenue de payer une part des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.
- 25.23 L'employé-e assigné-e comme témoin à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de traitement et de tout avantage, pendant la durée nécessitée par ce témoignage.
- 25.24 Les délais prévus au présent article peuvent être modifiés sur demande et avec le consentement écrit des deux (2) parties.

ARTICLE 26 - CLASSES ET ÉCHELLES DE SALAIRE

26.1 Les salaires minimaux suivants sont en vigueur pour la durée de la convention, aux fins du classement par traitement, pour les classes suivantes, et aucune disposition de la présente convention n'interdit à la Société de verser des salaires supérieurs à ces échelles:

GRILLE DES SALAIRES
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(GROUPE PROFESSIONNEL ET DE BUREAU)
CONSEIL DES SECTIONS LOCALES

Groupe	A	l'embauche	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Augmentation annuelle
1		16 746 \$	17 298 \$						552 \$
2		18 784 \$	19 477 \$	20 170 \$					693 \$
3		20 824 \$	21 584 \$	22 344 \$	23 104 \$	23 864 \$			760 \$
4		22 593 \$	23 425 \$	24 257 \$	25 089 \$	25 921 \$	26 753 \$		832 \$
5		25 400 \$	26 386 \$	27 392 \$	28 388 \$	29 384 \$	30 380 \$		998 \$
6		27 841 \$	29 016 \$	30 191 \$	31 366 \$	32 541 \$	33 716 \$	34 891 \$	1 175 \$
7		32 923 \$	34 269 \$	35 615 \$	36 961 \$	38 307 \$	39 653 \$	40 999 \$	1 348 \$
8		37 972 \$	39 560 \$	41 148 \$	42 736 \$	44 324 \$	45 912 \$	47 500 \$	1 588 \$
9		43 928 \$	45 861 \$	47 794 \$	49 727 \$	51 660 \$	53 593 \$	55 526 \$	1 933 \$
EC-I		Minimum		Normatif					
EC-II		35 120 \$		40 210 \$					
		40 210 \$		46 040 \$					

La Société fournira au Syndicat copie des définitions d'emploi pour tous les postes cadres. A l'entrée en vigueur de la convention collective, ces postes continueront d'être désignés conformément à la classification utilisée par le passé.

N.B.: Aux fins de l'échelle salariale ci-haut mentionnée, un groupe D=4; groupe E=5; groupe F=6; groupe G=7; etc.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES

27.1 Le salaire de chaque employé-e est celui qui est indiqué dans l'échelle de sa classe (article 26), à l'échelon où il ou elle se trouvait le **25 septembre 1997**. Cela représente aucune augmentation salariale pour la période du **1er mai 1995 au 25 septembre 1999**.

La Société convient de verser un montant forfaitaire de cinq cent (500\$) à tous les employés-es permanents-es de l'unité de négociation à la date de signature de la convention ainsi qu'à tous les employés-es temporaires de l'unité embauchés depuis un (1) an ou plus et qui sont toujours à l'emploi de la Société à la date de signature de la convention.

27.2 Le cas des employés-es dont le salaire est bloqué pose un problème; la Société s'engage, pendant la durée de la convention, à aplanir autant que possible les difficultés que pourrait occasionner sur ce point l'évaluation des postes et les changements dans l'exploitation. Elle convient donc d'accorder la priorité aux employés-es qualifiés-es dont le salaire est bloqué, advenant une vacance dans un poste de leur ancien groupe et, sur demande présentée par écrit par la Société, le Syndicat renonce aux exigences conventionnelles touchant l'affichage si c'est un-e employé-e de cette catégorie qui doit occuper le poste vacant.

Compte tenu du paragraphe 27.1, l'employé-e dont le salaire reste ou devient bloqué le 1er mai 1995 continuera de l'être jusqu'au 25 septembre 1999.

27.3 Nonobstant les dispositions de l'article 27.2, les employés-es surpayés-es - salaire bloqué suivants seront traités-es conformément aux dispositions de l'article 27.1:

- a) les employés-es qui sont devenus-es surpayés-es - salaire bloqué à cause de l'application des dispositions concernant le changement technologique de l'article 24, et,

b) les employés-es qui sont éligibles à la retraite normale avant le 1er juillet 1990; la retraite normale sera considérée comme étant la retraite selon les dispositions de l'article 19.

27.4 Dans le cas des postes classés dans au moins deux (2) groupes mais ayant une seule définition d'emploi, l'avancement de groupe a lieu d'office et l'employé-e reçoit au moins une augmentation dans le groupe supérieur.

27.5 L'avancement dans un groupe salarial est automatique et a lieu le premier jour de la première quinzaine de paie dans le mois où tombe l'anniversaire de l'employé-e dans ce groupe salarial.

27.5.1 Pour tous ou toutes les employés-es dont l'anniversaire dans leur groupe actuel était le 1er avril selon l'ancienne convention, le mois d'avril est censé être le mois d'anniversaire aux fins du paragraphe 27.5.

Ce mois anniversaire change lorsque l'employé-e est promu-e à un autre groupe salarial auquel s'appliquent les dispositions du paragraphe 27.5.

27.6 Les employées autorisées à prendre un congé non payé parce qu'elles sont enceintes sont réputées n'avoir pas interrompu leur service aux fins du paragraphe 27.5 si elles retournent au travail dans le délai fixé par l'article 49.

27.7 Les employés-es sont payés-es toutes les deux (2) semaines, le deuxième jeudi de chaque période de quatorze (14) jours qui commence un lundi et prend fin un dimanche.

27.8 La période de paie des heures supplémentaires correspond à quatre semaines. Le paiement des heures supplémentaires est fait au plus tard le dix-neuvième (19e) jour civil suivant la fin de cette période; si le dix-neuvième jour tombe un jour férié, le paiement est effectué le jour ouvrable suivant.

- 27.9 Le paiement des heures supplémentaires s'accompagne d'un état portant au moins les mentions suivantes: période visée, taux brut, heures accomplies, retenues prélevées et montant net.

ARTICLE 28 - DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

- 28.1 La durée hebdomadaire de travail est de trente-six heures et quart (36 1/4), répartie sur cinq (5) jours. Les heures de travail comprennent les pauses mais non les heures de repas.
- 28.2 La semaine de travail commence à minuit et une minute (0h01) le lundi, et les tours de service qui commencent entre cette heure-là et minuit (24h00) le dimanche suivant s'inscrivent dans la même semaine de travail aux fins de la rémunération. Les heures de travail comprennent les pauses mais non les heures de repas.
- 28.3 Deux (2) jours de repos consécutifs, appelés ci-après "repos hebdomadaire" sont prévus à l'horaire. Ils peuvent être non-consécutifs du consentement mutuel de l'employé-e et de son chef.
- 28.3.1 Les deux (2) jours de repos hebdomadaire peuvent tomber dans des semaines de travail distinctes, par exemple le dimanche et le lundi.

Le passage au repos hebdomadaire dimanche/lundi ne peut avoir lieu qu'à la suite d'un repos hebdomadaire samedi/dimanche la semaine qui précède immédiatement celle où le repos hebdomadaire est fractionné. Le régime du repos hebdomadaire dimanche/lundi peut ensuite continuer, mais ne peut cesser qu'à condition que soit fixé au lundi et mardi le repos hebdomadaire de la semaine qui suit la dernière semaine où il était fractionné.

Le passage d'un régime à l'autre s'effectue ainsi:

	L	Ma	Me	J	V	S	D	
DEBUT						R/H	R/H	
	R/H						R/H	
	R/H	R/H						FIN

- 28.4 La Société doit faire en sorte que ce repos hebdomadaire coïncide avec le samedi et le dimanche aussi souvent que possible. De toute façon, les repos hebdomadaires, y compris ceux qui surviennent durant les périodes de congé ou leur sont consécutifs, doivent coïncider avec le samedi ou le dimanche, ou avec les deux, au moins quinze (15) fois l'an. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas où la Société et l'employé-e conviennent d'y renoncer.
- 28.5 Deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs peuvent être séparés par un ou plusieurs jours fériés lorsque l'employé-e chôme le ou les jours fériés. Ces jours de repos sont alors considérés comme faisant partie de la même semaine de travail aux fins de la convention collective.
- 28.6
- a) Le repos hebdomadaire d'un jour dure vingt-quatre (24) heures plus un repos quotidien de douze (12) heures, soit en tout trente-six (36) heures.
 - b) Deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs durent quarante-huit (48) heures, plus un repos quotidien de douze (12) heures, soit en tout soixante (60) heures.
 - c) Trois (3) jours de repos consécutifs durent soixante-douze (72) heures, plus un repos quotidien de douze (12) heures soit en tout quatre-vingt-quatre (84) heures.
 - d) Quatre (4) jours de repos consécutifs dans deux (2) semaines de travail consécutives durent quatre-vingt-seize

(96) heures, plus un repos quotidien de douze (12) heures, soit en tout cent huit (108) heures.

- 28.7 Lorsque le repos hebdomadaire dans une semaine de travail tombe le dimanche ou encore le samedi et le dimanche, les heures formant l'ensemble des repos hebdomadaires et quotidiens peuvent s'étendre au-delà de vingt-trois heures cinquante-neuf (23h59) le dimanche de la semaine en question.
- 28.8 Les tours de service fractionnés sont interdits.
- 28.9 Lorsque les besoins de l'exploitation obligent la Société à modifier l'heure d'entrée en service ou de sortie, ou encore à déplacer les jours habituels de repos hebdomadaire d'un-e employé-e ou d'un groupe d'employés-es, ou enfin à changer son régime de travail en le ou la faisant travailler par roulement, elle tient compte des désirs de l'intéressé-e et l'en avise aussitôt que possible. Lorsqu'il y a plus d'un-e employé-e apte à exécuter le travail, les affectations se font dans l'ordre inverse de l'ancienneté de service.

ARTICLE 29 - AFFICHAGE DE L'HORAIRE

(employés-es travaillant par roulement)

- 29.1 L'affichage de l'horaire des employés-es qui travaillent par roulement a lieu au moins sept (7) jours avant minuit et une minute (0h01) du jour visé. Lorsque la journée prévue de l'affichage coïncide avec un jour férié, l'horaire est affiché la veille.
- 29.2 La remise de la fiche de présence pour la semaine visée est assimilée à l'affichage des heures d'entrée en service et des heures de sortie et des jours de repos hebdomadaire dans les succursales où cette coutume a cours.
- 29.3 Lorsqu'un-e employé-e termine son tour de service avant

l'affichage de l'horaire le jour prescrit, il ou elle peut demander au bureau des affectations de l'informer de ses jours de repos hebdomadaire pour la semaine suivante.

NOTE:

Les dispositions de cet article peuvent être modifiées d'un commun accord à l'échelon local et les parties ne refusent pas indûment leur consentement.

ARTICLE 30 - CHANGEMENT DE L'HORAIRE

(employés-es travaillant par roulement)

- 30.1 Aux employés-es qui travaillent par roulement, l'avis de déplacement de l'heure d'entrée en service est signifié au moins douze (12) heures avant la nouvelle heure fixée, mais au plus tard à 14h00 la veille de la journée visée.
- 30.2 Advenant que cet avis de déplacement ne soit pas signifié, toutes les heures figurant à l'horaire original ainsi que les heures additionnelles effectivement travaillées sont portées à l'actif de l'employé-e.
- 30.3 Bien qu'il incombe à la Société de notifier à l'employé-e intéressé-e toute modification apportée à ses heures d'entrée en service déjà affichées, il est entendu que cette modification est considérée comme suffisante lorsque la modification est portée au tableau d'affichage avant son départ, ou autrement si l'avis lui est donné après son départ. Il appartient à l'employé-e, à la fin de son tour de service, de s'assurer si le tableau d'affichage n'a pas été modifié.
- 30.4 Les heures supplémentaires peuvent être annulées ou réduites n'importe quand avant que l'employé-e n'ait commencé à les fournir. Une fois ces heures supplémentaires commencées, il est interdit de les annuler ou de les réduire.

- 30.5 Il est interdit, une fois l'horaire affiché, de déplacer le repos hebdomadaire ou les jours de repos mentionnés à l'alinéa 43.3.1, sans le consentement de l'employé-e intéressé-e.
- 30.6 Les dispositions des paragraphes 30.1 et 30.2 ne s'appliquent pas en cas de rappel au travail, de maladie ou d'un congé spécial imprévu d'un-e collègue, le premier jour du remplacement, ni lorsque l'employé-e est réaffecté-e à sa demande.

NOTE:

Les dispositions de cet article peuvent être modifiées d'un commun accord à l'échelon local et les parties ne refusent pas indûment leur consentement.

ARTICLE 31- REPOS QUOTIDIEN

(employés-es travaillant par roulement)

- 31.1 Pour les employés-es qui travaillent par roulement, le repos quotidien est la période d'au moins douze (12) heures qui sépare la fin d'un tour de service et le début du suivant.
- 31.2 Tout travail approuvé et effectué et toute heure de repas qui empiète sur le repos quotidien donne lieu à une rémunération supplémentaire égale à la moitié du taux horaire de base.
- 31.3 Aucun supplément n'est versé lorsqu'il y a chevauchement du fait que l'employé-e travaille le lendemain d'un congé de maladie, d'un congé spécial, d'un congé annuel de trois (3) jours ou plus, d'un congé payé pour mandat syndical ou d'un congé non payé.

ARTICLE 32 - EMPLOYÉS-ES À RÉGIME LIBRE

32.1 La Société peut convenir avec un-e employé-e d'une affectation à régime libre. Sauf disposition contraire du paragraphe 32.1 et de l'alinéa 32.2.1, les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux employé-es à régime libre:

- Durée hebdomadaire du travail
- Repos hebdomadaire
- Tour de service
- Réduction du tour de service
- Temps libre
- Rappel au travail
- Repos quotidien
- Heures supplémentaires
- Prime de nuit
- Affichage de l'horaire
- Changement de l'horaire
- Heures de repas

Nonobstant ce qui précède, dans les cas où l'employé-e à régime libre est tenu-e, lors d'une affectation:

- a) d'être au travail entre minuit et 07h00 du matin, les dispositions de l'article 35 (prime de nuit) s'appliquent;
- b) de travailler pendant la période du second repas, s'il ou elle y est autorisé-e, l'indemnité du second repas prévue par l'article 36 (heures de repas) lui est versée.

32.2 L'employé-e à régime libre est censé-e organiser lui-même ou elle-même ses heures de travail suivant les exigences de ses fonctions. Il lui est accordé une créance journalière d'heures jusqu'à concurrence d'un cinquième (1/5) des heures de base de sa semaine de travail, conformément à l'article 28.

S'il ou elle est appelé-e ou autorisé-e à travailler un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, les heures de travail fournies sont rémunérées conformément aux articles 38 et 43.

- 32.2.1 L'employé-e à régime libre récupère en congés le temps qu'il ou elle travaille en sus de la durée de la semaine normale de travail, autant que possible dans les quatre (4) semaines suivantes ou à un autre moment fixé d'un commun accord.
- 32.3 Les employés-es actuellement tenus-es pour employés-es à régime libre continuent de l'être.
- 32.4 Il est convenu que certains-es employés-es appartiennent à cette catégorie de façon continue, tandis que d'autres n'y appartiennent qu'à l'occasion de missions spéciales dont la durée dépasse une semaine.

ARTICLE 33 - EMPLOYÉ-ES À RÉGIME MODIFIÉ

- 33.1 **D'un commun accord entre l'employé-e et la Société la durée hebdomadaire de trente-six heures et quart (36 1/4) peut être répartie différemment des dispositions prévues à l'article 28. Les dispositions suivantes de la convention ne s'appliquent pas aux employés-es à régime modifié:**
- **Tour de service (article 35)**
 - **Repos quotidien (article 31)**
 - **Indemnité de second et troisième repas (articles 36, 36.4 et 36.8)**
- 33.2 **Nonobstant ce qui précède, dans les cas où l'employé-e à régime modifié est tenu-e de travailler il ou elle est autorisé-e à le faire pendant la période du second repas, l'indemnité du second repas s'applique.**

- 33.3 Le travail effectué durant le temps libre, en sus des congés hebdomadaires, est considéré comme des heures supplémentaires et l'article 38 s'applique.

ARTICLE 34 - CONDITIONS PARTICULIÈRES DES GUIDES

- 34.1 La Société fournit des uniformes que l'employé-e doit porter dans l'exercice de ses fonctions. La Société continue de défrayer les coûts de nettoyage et cirage des chaussures.
- 34.2 La Société s'efforcera de ne pas affecter plus de deux (2) visites par tour de service aux guides.
- 34.3 Les employés-es bénéficient d'un quinze (15) minutes additionnelles par repas lorsqu'ils ou elles doivent changer de vêtements, de même que trente (30) minutes au début du tour de service.
- 34.4 Les visites s'effectuent dans une des deux (2) langues officielles conformément aux horaires de visites préparés par le service.

ARTICLE 35 - TOUR DE SERVICE

- 35.1 Tour de service désigne la durée, autorisée ou approuvée, du travail fourni dans une journée civile, abstraction faite des heures effectuées en cas de rappel au travail conformément au paragraphe 39.1, ou par les **employés-es permanents-es et temporaires à temps partiel** désignés-es au paragraphe 13.4, jusqu'à la fin du dernier quart d'heure où s'exécute du travail, avec créance minimale de sept heures et quart (7 1/4) à l'exception des modalités prévues aux paragraphes 35.3, 38.3 et 43.4. Lorsque le tour de service se prolonge au-delà de minuit (24H00), il est réputé tomber intégralement le jour civil où il a commencé.

- 35.2 La Société discute avec l'employé-e (s'il ou elle est à son lieu de travail habituel) tout changement qu'elle apporte à sa fiche de présence et qui entraîne une réduction des heures réclamées.

RÉDUCTION DU TOUR DE SERVICE

- 35.3 Tout tour de service interrompu par une absence autorisée (congé spécial, congé annuel, congé non payé) est réduit de une (1) heure pour chaque heure d'absence. Les congés de maladie autorisés se déduisent des créances de la façon suivante:

- pour une absence de moins de deux (2) heures en une journée: aucune déduction
- pour une absence de deux (2) à quatre (4) heures en une journée: une demi-journée
- pour une absence de plus de quatre (4) heures en une (1) journée: un jour complet.

Tout travail fourni en excédent du tour de service ainsi réduit est rémunéré conformément à l'article 38.

PRIME DE NUIT

- 35.4 Tout travail accompli entre minuit (24h00) et sept heures (07h00) donne lieu à une compensation égale à quinze pour cent (15%) du taux horaire de base avec minimum de trois dollars et quinze cents (3,15 \$). La prime pour le travail de nuit n'est assimilée ni aux heures supplémentaires ni à la rémunération de base.

ARTICLE 36 - HEURES DE REPAS

- 36.1 Aux employés-es qui ne travaillent pas par roulement, au moins trente (30) et au plus soixante (60) minutes sont accordées pendant chaque tour de service pour un premier repas.
- 36.1.1 **Le paragraphe 36.1 ne s'applique pas aux employés-es temporaires à temps partiel sauf s'ils ou elles travaillent plus de cinq (5) heures dans une journée.**
- 36.2 Au moins trente (30) minutes et au plus soixante (60) minutes sont accordées pour un premier repas à tous ou toutes les employés-es travaillant par roulement après au moins deux (2) heures de travail et avant au plus cinq (5) heures suivant le début du tour de service. Autant que possible, les employés-es sont prévenus-es de l'heure du repas au plus tard à 17h00 la veille du jour visé.
- 36.3 Lorsque le tour de service dure au moins neuf (9) heures, sans compter le temps pris pour le premier repas, il peut être accordé au moins trente (30) et au plus soixante (60) minutes pour un second repas.
- 36.4 L'employé-e qui a droit à l'intervalle pour un second repas reçoit neuf dollars et quarante-cinq cents (9,45 \$), en dédommagement des frais du second repas.
- 36.5 Sont portées à l'actif de l'employé-e appelé-e à faire des heures supplémentaires, toutes les heures écoulées entre la fin réglementaire de sa journée de travail et la fin de ses heures supplémentaires, sous déduction du temps pris pour un second repas, s'il en est.
- 36.6 L'employé-e n'a pas droit à la compensation du second repas lorsqu'il ou elle est en extérieurs, qu'un repas lui est fourni ou encore qu'il ou elle est en affectation en dehors de la ville et qu'il ou elle reçoit une compensation en application des règlements de la Société sur les déplacements.

36.7 Nonobstant les autres dispositions de cet article, par consentement mutuel de la direction locale et de la section locale dans une succursale donnée, toute période de repas tombant entre 06h00 et 19h30 peut être accordée comme suit:

Petit déjeuner	entre 06h00 et 09h00
Déjeuner	entre 11h00 et 14h30
Dîner	entre 16h30 et 19h30

36.8 Lorsqu'un tour de service dure plus de douze (12) heures et que quatre (4) heures se sont écoulées depuis le deuxième repas, une troisième période de repas d'au moins trente (30) et d'au plus soixante (60) minutes, est accordée à l'employé-e.

Lorsque ce troisième repas est pris, l'employé-e a droit à une allocation de quatre dollars et soixante-quinze cents (4,75 \$).

NOTE:

Les dispositions de cet article peuvent être modifiées d'un commun accord à l'échelon local et les parties ne refusent pas indûment leur consentement.

ARTICLE 37 - PAUSES

37.1 Durant un tour de service, les employés-es ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes qu'ils ou elles peuvent prendre en dehors de leur lieu immédiat de travail, la première entre l'heure d'entrée en service et le premier repas et la seconde entre la fin de ce dernier et l'heure où finit le tour de service.

ARTICLE 38 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 38.1 Les heures de travail fournies en excédent de la durée hebdomadaire de travail de trente-six heures et quart (36 ¼) se rémunèrent au taux horaire de base jusqu'à concurrence de quarante (40) heures et l'excédent de quarante (40) heures se rémunèrent au taux horaire de base majoré de moitié (1 ½), tout quart d'heure commencé compte pour un quart d'heure.
- 38.1.1 Un-e employé-e peut refuser de travailler des heures supplémentaires tel que prévu au paragraphe précédent. Toutefois, dans l'éventualité où tous ou toutes les employés-es disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent de travailler, la Société peut affecter à ce travail un-e ou des employés-es qui exécutent normalement ces tâches.
- 38.2 Les heures de travail fournies un jour de repos hebdomadaire sont rémunérées au taux horaire de base majoré de moitié (1 1/2). La créance minimale est alors fixée à sept heures et quart (7 1/4).
- 38.2.1 Lorsqu'un-e employé-e travaille ses deux (2) jours de repos hebdomadaire prévus à l'horaire dans une semaine de travail, le travail effectué durant son second jour de repos est rémunéré au double du taux horaire de base, et la créance minimale est de sept heures et quart (7 1/4).
- 38.3 La créance minimale prévue au paragraphe 38.2 et à l'alinéa 38.2.1 ne s'applique pas lorsque l'employé-e doit interrompre son travail du fait qu'il ou elle s'absente pour cause de maladie ou pour toute autre affaire personnelle imprévue; le cas échéant, il ou elle n'est rémunéré-e au taux pertinent des heures supplémentaires que pour les heures de travail effectuées.

- 38.4 Le taux horaire de la rémunération des heures supplémentaires se calcule au moyen de la formule suivante:

$$\text{salairé annuel de base} = \text{taux horaire} \\ 261 \times 7.25$$

- 38.4.1 La mention des heures quotidiennes dans la formule ci-dessus ne sert qu'au calcul des taux horaires aux fins administratives.
- 38.5 La Société fait tout effort raisonnable pour répartir équitablement l'occasion de fournir les heures supplémentaires. Dans la mesure au possible, avant de désigner quelqu'un pour l'effectuer, le temps supplémentaire est offert aux employés-es disponibles compris dans le groupe habituellement appelé à le faire.
- 38.6 La Société reconnaît qu'il lui incombe d'informer les employés-es qui ne travaillent pas par roulement, qu'ils ou elles seront appelés-es à fournir des heures supplémentaires, aussi d'avance que possible avant l'heure réglementaire de leur départ.
- 38.7 Sur préavis raisonnable, la section locale de la succursale visée peut examiner la liste du temps supplémentaire accompli par les employés-es compris-es dans le groupement négociateur.

CONGÉS COMPENSATOIRES

- 38.8 Au lieu d'être rémunéré-e pour les heures de travail fournies en excédent de la durée hebdomadaire de travail de trente-six heures et quart (36 ¼) ou accomplies un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, l'employé-e peut, à condition de le signifier sur sa fiche de présence, opter pour une créance de congés compensatoires calculés au même taux que le paiement des heures effectuées. **La Société et l'employé-e doivent déterminer, d'un commun accord, à quel moment celui-ci pourra prendre ces congés et ce dans les douze (12) mois qui**

suivent la date de leur acquisition. L'employé-e peut demander n'importe quand la rémunération de ces congés compensatoires.

- 38.9 **La banque de congés compensatoires ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables. L'excédent en heures est rémunéré au taux approprié.**
- 38.10 **Les créances de congés compensatoires seront cumulées pour l'équivalent du travail fourni en excédent de la durée hebdomadaire de travail de trente-six heures et quart (36 ¼), pour le calcul, tout quart d'heure commencé compte pour un quart d'heure.**
- 38.11 L'employé-e a le droit d'ajouter ses créances de congés compensatoires à ses créances de congé annuel. Toutefois, les demandes de congés annuels ont préséance sur les demandes de congés compensatoires. L'employé-e peut prendre ses congés compensatoires à un autre moment fixé d'un commun accord entre l'employé-e et la Société. Ni l'une ni l'autre des parties ne doit refuser cet accord sans raison valable. De tels congés ne sont accordés que s'il n'y a pas de coût additionnel pour la Société.

ARTICLE 39 - RAPPEL AU TRAVAIL

- 39.1 **Créance de rappel au travail désigne les heures portées à l'actif de l'employé-e qui, après avoir terminé son tour de service et quitté son lieu de travail, est rappelé-e au travail entre des tours de service. Du seul fait que l'employé-e est rappelé-e du travail, il ou elle est rémunéré une heure au taux horaire de base. De plus, il ou elle reçoit pour ses heures de travail effectué une rémunération égale au taux horaire de base majoré de moitié, avec minimum de trois (3) heures.**

- 39.2 L'employé-e qui reçoit un appel téléphonique de son ou sa superviseur-e ou d'une personne déléguée par le ou la superviseur-e concernant son travail est rémunéré-e pour une (1) heure à son taux horaire de base.

Cet article ne s'applique pas si l'appel téléphonique se rapporte à son horaire de travail.

ARTICLE 40 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 40.1 La Société rembourse aux employés-es qui voyagent pour son compte les frais qu'ils ou elles engagent en conformité du règlement courant sur les déplacements au Canada et sur les voyages à l'étranger.
- 40.2 Lorsque la Société demande à un-e employé-e de travailler le même jour dans plusieurs endroits d'une même localité, elle lui fournit le transport conformément au règlement sur les déplacements locaux.

DÉPLACEMENTS EN VOITURE

- 40.3 L'employé-e n'est pas tenu-e d'utiliser sa voiture particulière dans l'exercice de ses fonctions et il ou elle peut, à son gré, refuser de le faire. Toutefois, s'il ou elle l'utilise à cette fin, avec le consentement de la Société, il ou elle est soumis au règlement sur les déplacements au Canada et/ou au règlement sur les déplacements locaux de la Société. A la demande de l'employé-e, tel consentement est donné par écrit.

40.3.1 L'employé-e autorisé-e à se servir de sa voiture dans l'exercice de ses fonctions a droit à une indemnité conformément aux politiques de la Société sur les déplacements.

40.4 Il incombe à la Société d'assurer et de protéger adéquatement tout-e employé-e affecté-e à manoeuvrer ou à transporter un véhicule utilisé pour une production, mais qui ne répond pas aux critères de roulement fixés par le gouvernement dans la juridiction où il est utilisé.

40.5 Sous réserve du paragraphe 41.1, lorsque les conditions d'emploi prévoient que l'employé-e doit fournir une voiture, la Société décide s'il y a lieu d'accorder une indemnité spéciale de parcours kilométrique.

DÉPLACEMENTS, CRÉANCES DE TEMPS

40.6 Aux fins de calcul des salaires, tout le temps qu'un-e employé-e passe à voyager dans l'exercice de ses fonctions est porté à son actif, sauf dérogations prévues au paragraphe 40.8. Ces créances se calculent ainsi:

- a) lorsque le déplacement s'effectue par avion: l'intervalle entre l'heure de départ de la navette ou une (1) heure avant le départ de l'avion si cette durée est plus longue, et une (1) heure après l'arrivée de la navette ou l'heure de son arrivée effective si cette durée est plus longue;
- b) lorsque le déplacement s'effectue en voiture particulière, et
 - i) que l'employé-e se rend directement de son domicile au lieu de sa mission, l'intervalle entre l'heure qui lui est fixée pour le départ de son domicile et celle où il ou elle arrive à destination, et l'intervalle entre l'heure fixée pour le départ au retour et celle où il ou elle rentre à son domicile;

- ii) que l'employé-e se présente à son lieu d'emploi avant de partir en voyage, l'intervalle entre l'heure où il ou elle quitte son lieu d'emploi et celle où il ou elle arrive à destination.

40.7 Lorsqu'un-e employé-e est tenu-e de travailler en studios ou en extérieurs dans la même localité, mais ailleurs qu'à son lieu habituel d'emploi, le temps qu'il ou elle met à se rendre de son lieu habituel d'emploi à l'autre endroit ainsi qu'à en revenir, est porté à son actif.

40.8 Le transport public se définit comme étant celui accessible au public en général par l'achat d'un billet. Un vol commercial régulier transformé en vol nolisé est considéré comme un moyen de transport public de même que les appareils du gouvernement qui sont équipés d'accessoires équivalents à ceux du transport public.

Tout le temps que l'employé-e est tenu-e de passer à se déplacer lorsqu'il ou elle est affecté-e par la Société est considéré comme temps travaillé sauf:

- a) voyage par train entre 22h00 et 08h00 lorsqu'il ou elle dispose d'une couchette et qu'il ou elle n'est pas obligé-e de quitter le train avant 04h00;
- b) voyage par bateau entre 22h00 et 08h00 lorsqu'une cabine pour coucher est fournie et que l'employé-e n'est pas obligé-e de débarquer avant 04h00.

40.9 L'employé-e en mission d'une durée de sept (7) jours ou plus hors de sa ville, prend ses deux (2) jours de repos hebdomadaire chaque semaine que dure sa mission, subordonnement aux exigences du service.

ARTICLE 41 - REPRÉSENTANTS COMMERCIAUX - ALLOCATION DE VÉHICULE

41.1 Le ou la représentant-e commercial-e autorisé-e à se servir de sa voiture dans l'exercice de ses fonctions reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa 41.1.1. Il lui appartient de souscrire au moins un million (1,000,000\$) d'assurance d'affaires.

41.1.1 Le ou la représentant-e commercial-e qui est autorisé-e à se servir de sa voiture dans l'exercice de ses fonctions doit avoir une voiture qui répond aux normes minimales suivantes:

- 1) Etre de n'importe quelle catégorie;
- 2) Avoir été achetée ou louée avec pleine garantie de voiture neuve;
- 3) Ne pas rester en service plus de soixante (60) mois.

L'autorisation reste valide, pourvu que l'employé-e soit toujours représentant-e commercial-e, pendant une durée d'au moins cinq (5) ans à dater de l'achat d'une voiture répondant aux normes énoncées ci-dessus.

Au ou à la représentant-e commercial-e qui remplit ces conditions, la Société:

- 1) Verse une allocation hebdomadaire de cinquante-quatre dollars (54\$) destinée à couvrir toutes les dépenses, sauf les frais d'essence, d'huile, de graissage et de stationnement lors de visites aux clients, qui lui sont remboursés d'après le nombre de milles/kilomètres parcourus dans l'exercice de ses fonctions.
- 2) Fournit une carte de crédit à celui ou celle qui la demande et règle elle-même les frais d'essence, d'huile et de graissage engagés par l'employé-e dans l'exercice de ses fonctions,

ou rembourse ces mêmes frais à celui ou celle qui préfère utiliser sa carte de crédit personnelle.

Le ou la représentant-e commercial-e remplit chaque semaine une formule de la Société, qu'il suffit de remettre au service de la Comptabilité à la fin du mois, accompagnée des factures imputées sur sa carte de crédit et de ses autres reçus.

L'allocation hebdomadaire est payée à la fin du mois courant et ne doit pas être réduite.

La Société recouvre séparément la proportion des frais d'essence et d'huile engagés à des fins personnelles au moyen de la carte de crédit fournie par la Société.

Le ou la représentant-e commercial-e doit soumettre ses notes de frais au service de la Comptabilité et régler le montant qu'il ou elle doit à la Société dans les cinq (5) jours ouvrables suivant celui où le service de la Comptabilité l'informe qu'il ou elle le doit.

Il suffit de porter dans les cases voulues de la formule le nombre de milles/kilomètres indiqué à l'odomètre au début et à la fin de la semaine. Le trajet séparant la résidence et le lieu de travail, aller et retour, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) milles par jour ou 40 kilomètres par jour, peut être compté comme "milles/kilomètres parcourus dans l'exercice des fonctions". Le ou la représentant-e commercial-e déclare sur son honneur les milles/kilomètres parcourus à des fins personnelles.

Le ou la représentant-e commercial-e dont la voiture ne remplit pas les normes minimales reçoit, lorsqu'il ou elle utilise sa voiture dans l'exercice de ses fonctions, l'indemnité prévue en 40.3.1, en plus du remboursement des frais de péage, de traversier et de stationnement.

ARTICLE 42 - HEURES EXCESSIVES, HYGIÈNE, SÉCURITÉ

- 42.1 La Société n'impose pas de façon régulière des heures de travail excessives à ses employés-es et n'impose pas des tâches trop ardues.
- 42.2 La Société veille immédiatement à ce que soient observées les normes régissant les dimensions des locaux, la ventilation, l'éclairage, la température et le bruit et met tout en oeuvre pour remédier à ces situations aussitôt que possible. Elle veille aussi à ce que les locaux ainsi que les installations mis à la disposition des employés-es, y compris les cantines, soient toujours propres et salubres.
- 42.3 La Société veille à l'hygiène et à la sécurité du travail des employés-es qu'elle emploie et elle adopte et applique toutes mesures et méthodes raisonnables conçues pour éliminer ou réduire les risques d'accidents de travail.
- 42.4 Conformément au Code canadien du travail, un-e employé-e, qui a **des motifs raisonnables de croire que l'exécution d'un travail constitue un danger pour lui-même ou elle-même ou un-e autre employé-e**, peut refuser d'exécuter ce travail.

Cependant, l'employé-e ne peut refuser d'exécuter un travail dangereux sauf si son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne, ou si le danger perçu est inhérent à son travail ou à une condition normale de l'emploi.

Avant d'invoquer son droit de refus, conformément à la procédure résumée ci-après, l'employé-e devrait discuter de la situation avec son ou sa supérieur-e immédiat-e. Il y a peut-être moyen d'éliminer le danger sans autres formalités.

Si l'employé-e croit que le danger subsiste, il ou elle doit signaler immédiatement son refus à son ou sa supérieur-e immédiat-e et à un membre du Comité de santé et sécurité ou au coordonnateur/ à la coordonnatrice de santé et sécurité. Suite à l'enquête, faite en présence de l'employé-e et d'un membre du Comité de santé et sécurité et du coordonnateur ou de la coordonnatrice de santé et sécurité, le danger peut être éliminé à cette étape.

Si l'employé-e croit que le danger existe toujours, il ou elle peut réitérer son refus d'exécuter le travail. Dans un tel cas, le ou la supérieur-e immédiat-e et l'employé-e doivent communiquer avec l'agent-e de sécurité de Travail Canada. Jusqu'à ce que l'agent-e de sécurité de Travail Canada ait enquêté et pris une décision, le ou la supérieur-e immédiat-e peut exiger que l'employé-e demeure en un endroit sûr près du lieu de travail, peut affecter l'employé-e à un autre travail, et peut demander à un-e autre employé-e d'exécuter le travail mais il ou elle doit au préalable informer cet-te employé-e du refus de son compagnon ou sa compagne de travail et des raisons du refus.

Si l'agent-e de sécurité de Travail Canada conclut qu'il y a danger, il ou elle peut enjoindre la Société de remédier à la situation avant que le travail ne se poursuive.

Si l'agent-e de sécurité de Travail Canada conclut qu'il n'y a pas de danger, l'employé-e n'a plus le droit de refuser d'exécuter le travail. L'employé-e peut en appeler de cette décision auprès du Conseil Canadien des Relations du Travail dans un délai de sept (7) jours.

42.5 A chaque succursale, la Société constitue, conformément aux dispositions du Code canadien du travail, un comité d'hygiène et de sécurité dont les pouvoirs sont les suivants:

- a) reçoit, étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la sécurité et à la santé des employés-es qu'il représente;
- b) tient les registres de ses décisions sur ces plaintes;

- c) collabore avec les services de santé qui desservent le lieu de travail;
- d) peut mettre sur pied et promouvoir des programmes de sécurité et de santé en vue de l'éducation dans ce domaine des employés-es qu'il représente;
- e) participe à toutes les enquêtes en matière de sécurité et de santé au travail et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;
- f) peut élaborer et mettre en oeuvre des programmes, des mesures et des procédures en vue de la protection des employés-es ou de l'amélioration de leurs conditions de sécurité et de santé;
- g) assure le suivi des programmes, mesures et procédures se rapportant à la sécurité et la santé des employés-es;
- h) veille à ce que soient tenus des registres appropriés des accidents du travail et des risques pour la santé, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;
- i) collabore avec les agents-es de sécurité désignés-es par le Ministère du travail;
- j) peut demander à l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement;
- k) a accès sans restriction aux rapports de l'Etat et de l'employeur sur la sécurité et la santé des employés-es qu'il représente, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé-e.

A chaque succursale visée par le présent article, la possibilité de

siéger au comité est ouverte à tous les groupements négociateurs ainsi qu'aux groupes d'employés-es de confiance et cadres selon les modalités convenues entre eux. Toutefois, aucun-e employé-e ne peut être représenté-e par plus d'un syndicat, association ou groupe.

Des réunions auront lieu au moins une fois par mois. En cas d'urgence, des réunions spéciales pourront être tenues à la demande des co-présidents-es qui doivent tous ou toutes deux y assister.

Conformément aux règlements établis au Code canadien du travail, le comité procédera au déroulement de ses réunions tel qu'il jugera à propos.

Les procès-verbaux de chaque réunion du comité seront distribués à chacun de ses membres et seront également affichés sur les babillards prévus à cet effet.

L'exécutif du comité sera composé de deux co-présidents-es; l'un-e élu-e parmi les représentants-es des employés-es siégeant au comité, l'autre sera choisi-e parmi les représentants-es patronaux ou patronales. La présidence des réunions du comité sera assurée en alternance mensuellement entre les co-présidents-es ou selon entente du comité.

Le ou la secrétaire sera nommé-e par le comité. Le ou la titulaire de ladite fonction n'est pas tenu-e d'être membre du comité. Les fonctions du ou de la secrétaire inclueront la tenue des procès-verbaux, des archives ainsi que la préparation des ordres du jour.

Le comité aura le pouvoir de nommer des sous-comités lorsqu'il jugera nécessaire. Des conseillers ou conseillères non-membres du comité pourront siéger aux sous-comités.

42.6

Lorsque la Société fournit les vêtements et/ou vêtements protecteurs que l'employé-e doit porter dans l'exercice de ses fonctions, elle en prend à sa charge les frais d'achat qu'elle autorise ainsi que les frais de nettoyage dûment autorisés.

42.6.1 Nonobstant ce qui précède, certains employé-es bénéficient d'une allocation annuelle comme suit:

340\$/an pour les vêtements

et

75\$/an pour les chaussures de sécurité

Advenant qu'une personne soit embauchée à titre temporaire ou permanent ou transférée temporairement ou promu en permanence dans un emploi où la Société alloue une allocation, cette personne touchera l'indemnité pertinente au prorata de la période au cours de laquelle elle aura occupé ledit emploi. Pour être éligible au douzième de l'indemnité, cette personne devra travailler au moins dix (10) jours dans le mois visé.

ARTICLE 43-A - JOURS FÉRIÉS

43.1 Les jours suivants sont fériés:

le jour de l'An
le vendredi saint
le lundi de Pâques
le jour proclamé comme la fête du monarque régnant
la fête nationale du Québec (au Québec seulement)
ou le premier lundi d'août (au N.-B. seulement)
la fête du Canada
la fête du Travail
le jour d'Action de grâce
le jour du Souvenir
Noël
le lendemain de Noël

ou tout autre jour proclamé fête légale par les autorités fédérales ou provinciales.

43.1.1 Toutefois, lorsqu'un autre jour est proclamé fête légale par les autorités fédérales, provinciales ou municipales ou fait que le jour de Noël, le jour de l'An, la fête du Canada ou le jour du Souvenir coïncide avec un dimanche aux fins de la convention, seul ledit dimanche ou le lendemain compte comme jour férié, mais non les deux.

43.1.2 De plus, dans les régions où les 26 et 27 décembre sont tous deux proclamés fêtes légales dans les circonstances énoncées ci-dessus, aux fins de la présente convention les jours fériés. chômés sont, au gré de la Société, soit le 25 et le 26, soit le 26 et le 27, mais non le 25 et le 27.

43.2 En outre, les employés-es visés-es par la convention bénéficient de tout autre jour déclaré férié par la Société et accordé à l'ensemble du personnel sur le plan national ou local à la succursale visée

43.2.1 La Société proclamera jours fériés supplémentaires, lorsque les autorités municipales, provinciales ou fédérales ne les auront pas proclamés fériés, les jours suivants: le 31 décembre lorsque le jour de l'An tombe le mardi; le 2 janvier lorsque le jour de l'An tombe le jeudi.

Le Syndicat peut demander à la Société, avant le 1er avril de chaque année, de substituer le congé férié du Jour du souvenir pour le 2 janvier. La Société ne refusera pas son consentement sans motif valable.

43.2.2 Aucune disposition de la convention n'interdit à la Société de proclamer un jour férié que différentes succursales peuvent observer à différentes dates.

43.3 Lorsque le jour de repos hebdomadaire d'un-e employé-e tombe un jour férié énuméré aux paragraphes 43.1 ou 43.2, et qu'il ou elle ne travaille pas ce jour-là, il ou elle a droit à un congé payé qu'il ou elle peut prendre à un moment fixé d'un commun accord entre l'employé-e et la Société dans les trente (30) jours qui précèdent le jour férié ou dans les trente (30) jours qui suivent le jour férié, sauf que:

43.3.1 La Société peut mettre l'employé-e en repos hebdomadaire le (ou les) jour(s) ouvrable(s) précédant ou suivant le (ou les) jour(s) férié(s). Le travail fourni le jour de repos hebdomadaire est rémunéré conformément à l'article de temps supplémentaire. Les jours de repos hebdomadaires sont alors considérés comme consécutifs et faisant partie de la même semaine de travail aux fins de la convention.

La Société convient que lorsqu'elle déplace ainsi un ou plusieurs jours de repos hebdomadaires elle le fait uniformément pour l'ensemble des employés-es de l'unité dont le jour férié coïncide avec le repos hebdomadaire, sous réserve de son droit de faire travailler un-e employé-e un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire et sous réserve que pour les employés-es dont la semaine de travail est différente (ex.: employés-es travaillant par roulement) le jour de repos hebdomadaire peut être déplacé à une autre date compte tenu de leur horaire.

43.4 L'employé-e n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié s'il ou elle est absent-e sans autorisation ce jour-là ou si, pour une autre raison, il ou elle n'a pas droit à son salaire lors de la semaine de travail où tombe le jour férié. Toutefois, il n'y aura 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 du paragraphe 6.1.

43.5 Pour les catégories d'employés-es qui peuvent être appelés-es à travailler le jour de Noël ou le jour de l'An, la direction locale de la Société s'assure, avant le 1er décembre de chaque année, des préférences des employés-es et met tout en oeuvre pour y accéder.

43.6 Aucune absence autorisée par la Société:

- a) afin de permettre à des employés-es de participer à une activité récréative organisée,
- b) ou pour tout autre motif,

n'est considérée comme jour férié aux fins de la convention. La Société autorise ces absences à son gré, subordonnement aux exigences du service. Lorsque ces absences autorisées coïncident avec le tour de service d'un-e employé-e, elles comptent comme temps de travail effectif.

ARTICLE 43-B - TRAVAIL EFFECTUÉ UN JOUR FÉRIÉ

- 43.7 Les employés-es sont rémunérés-es au taux horaire de base majoré de moitié pour le travail accompli un jour férié énuméré au paragraphe 43.1, et au taux horaire de base pour le travail accompli un jour férié énuméré au paragraphe 43.2, avec créance minimale de sept heures et quart (7 1/4).
- 43.8 Lorsqu'un-e employé-e travaille un des jours fériés énumérés aux paragraphes 43.1 et 43.2 et que ce jour tombe un de ses jours de repos hebdomadaire, il ou elle est rémunéré-e conformément au paragraphe 38.2 et reçoit une rémunération supplémentaire de sept heures et quart (7 1/4) au taux horaire de base, majoré de moitié.
- 43.9 L'employé-e dont le tour de service commence la veille du jour férié et continue dans le jour férié par au moins la moitié du tour de service touche un supplément égal à la moitié du taux horaire de base pour les heures travaillées le jour férié. Il n'y a pas cumul de cette prime dans le cas des employés-es qui, selon leur horaire, doivent travailler le jour férié.
- 43.9.1 a) Toutefois, lorsque selon son horaire, l'employé-e est de repos ou chôme le jour de Noël ou le jour de l'An, son tour de service qui commence la veille de Noël ou du jour de l'An et dont la majeure partie tombe l'un de ces jours fériés est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié (1 1/2) et la créance minimale est de sept heures et quart (7 1/4).
- b) Les heures habituelles d'entrée en service ne sont pas

déplacées de manière à faire commencer le tour de service en dehors d'un jour férié, à moins que la production d'une émission ne le motive.

- 43.9.2 Le tour de service qui commence un jour férié et se termine le lendemain est réputé avoir été accompli le jour férié.
- 43.10 La créance minimale prévue au paragraphe 43.7 ne s'applique pas lorsque l'employé-e doit interrompre son travail du fait qu'il ou elle s'absente pour cause de maladie ou pour toute autre affaire personnelle imprévue; le cas échéant, il ou elle n'est rémunéré-e au taux pertinent que pour les heures de travail effectuées.
- 43.11 La Société n'obligera aucun-e employé-e à travailler à la fois le jour de Noël et le jour de l'An. Elle s'efforcera d'éviter de le ou la faire travailler d'autres jours fériés consécutifs.

ARTICLE 44 - COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX

- 44.1 Les attributions du Comité consultatif des avantages sociaux sont celles énoncées à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 45-A - CONGÉS ANNUELS

- 45.1 La durée du congé annuel payé est de trois (3) semaines par an pour les employés-es comptant moins de huit (8) ans de service et de quatre (4) semaines par an après huit (8) ans de service, calculée selon les règlements de la Société sur les congés.
- 45.1.1 La durée du congé annuel payé est de cinq (5) semaines par an après vingt (20) ans de service; elle se calcule selon les règlements de la Société sur les congés.

45.1.2 La durée du congé annuel payé est de six (6) semaines par an après vingt-sept (27) ans de service; elle se calcule selon les règlements de la Société sur les congés.

45.1.3 **Nonobstant ce qui précède, l'acquis du congé annuel payé pour les employés-es cadres, inclus-e dans le groupement négociateur par suite de la décision du Conseil canadien des Relations du travail du 7 août 1995, sera bloqué jusqu'à ce qu'ils ou elles atteignent la durée de service requis pour atteindre la durée du congé annuel tel que stipulé aux paragraphes 45.1.1 et 45.1.2**

45.2 Lorsqu'un jour férié légal ou proclamé (article 43) tombe pendant le congé annuel d'un-e employé-e, le jour de congé annuel où il tombe est repoussé et s'ajoute au congé annuel si l'employé-e le demande et que la Société l'autorise, ou encore à ses créances de congé annuel pour être pris plus tard.

45.3 Advenant que le congé annuel d'un-e employé-e soit interrompu pendant une durée d'au moins cinq (5) jours civils consécutifs du fait d'une maladie grave ou d'une blessure qui le ou la rend invalide, ou encore pendant une moindre durée dont il ou elle passe tout ou partie à l'hôpital ou enfin par suite d'un décès dans sa famille immédiate justifiant un congé spécial, les jours de congé annuel qu'il ou elle a ainsi manqués sont imputés sur ses créances de congés spéciaux ou de maladie ou de congés maladie, pourvu que la Société en reçoive une preuve médicale satisfaisante.

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

ARTICLE 45-B - ORDRE DES DÉPARTS EN CONGÉ ANNUEL

45.4 Dans chaque succursale, la préséance pour l'ordre des départs en congé annuel se fonde sur l'ancienneté de service.

- 45.5 L'ordre des congés annuels dans chaque succursale est établi séparément pour chaque groupement d'employés-es, partagés selon leur service ou leurs fonctions.
- 45.6 Au plus tard le 15 mars, la Société demande aux employés-es de lui signifier à quelle date ils ou elles préféreraient prendre leur congé annuel. Advenant qu'un-e employé-e ne présente pas sa demande écrite avant le 1er avril, la Société n'est pas tenue de lui donner la préséance sur les employés-es moins anciens-nes qui l'ont fait.
- 45.7 Les employés-es présentent leur demande de congé annuel par écrit avant le 1er avril et l'ordre des départs en congé annuel est affiché au plus tard le **30 avril** de chaque année.
- 45.8 Les congés annuels se prennent entre le **1er avril et le 31 janvier**, sous réserve des dispositions du paragraphe 45.9.
- 45.9 D'un commun accord avec la Société, l'employé-e peut prendre son congé annuel en dehors de la période fixée par le paragraphe 45.8. A moins de motif valable, la Société donnera son accord.
- 45.10 L'employé-e qui, sous réserve des exigences de l'exploitation déterminées par la Société, demande par la suite de changer sa période de congé déjà agréée, doit le faire par écrit.
- 45.11 Sur demande écrite, l'employé-e peut reporter ses vacances annuelles à l'année financière suivante, après entente avec la Société.
- 45.12 La Société fera tout en son possible pour que le début et la fin des congés annuels s'aboutent avec les jours de repos hebdomadaire lorsqu'il s'agit d'une ou de semaine(s) complète(s) de congés.
- 45.13 A la cessation de l'emploi, les créances de congé annuel à l'actif de l'employé-e lui sont payées.

- 45.14 Si le choix de dates exprimé par l'employé-e ne peut lui être accordé-e, la Société et l'employé-e s'entendent sur un autre choix de dates avant l'affichage de l'ordre des départs.
- 45.15 L'employé-e qui désire un congé sans traitement pour ajouter à ses vacances annuelles, à être prises entre le **1er avril et le 31 janvier**, en fait la demande par écrit avant le 1er avril et la Société l'avise par écrit au plus tard le **30 avril** pour lui indiquer si sa demande est acceptée ou refusée.

ARTICLE 46 - CONGÉS SPÉCIAUX

- 46.1 Les congés spéciaux ont pour but d'aider l'employé-e à faire face à des problèmes familiaux ou à des situations imprévues qui le ou la touchent, lui ou elle ou sa famille immédiate. Un congé spécial peut être accordé à l'occasion d'événements familiaux, comme par exemple, une maladie dans la famille immédiate, une naissance, un déménagement, à l'occasion de situations imprévues, comme par exemple, un décès dans la famille immédiate; de plus, à l'occasion du mariage de l'employé-e et d'autres circonstances du même genre.
- 46.2 La Société ne peut refuser d'accorder un congé spécial que pour un motif valable. Lorsqu'un congé est refusé, la raison du refus est communiquée à l'employé-e par écrit.
- 46.3 Les congés spéciaux sont accordés par la Société conformément à sa politique courante.
- 46.4 Dans les cas de mariage et de décès dans la famille immédiate, l'employé-e a droit aux congés spéciaux suivants:

Mariage

- 46.4.1 L'employé-e qui se marie peut obtenir cinq (5) jours de congé payé. L'employé-e qui divorce peut obtenir une journée de congé payé. si sa présence au tribunal est nécessaire.

Deuil

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

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

Toutefois, l'employé-e peut reporter une (1) journée pour assister à la cérémonie funéraire.

- 46.5 Si le mariage ou les funérailles ont lieu a plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la résidence de l'employé-e, un minimum d'un (1) jour additionnel sera accordé.

ARTICLE 47 - ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN

- 47.1 L'employé-e assigné-e comme juré reçoit de la Société un montant égal à la différence entre son salaire de base et la rémunération afférente versée par la Couronne.
- 47.2 S'il ou elle est assigné-e comme témoin, il ou elle reçoit son salaire habituel, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 48 - CONGÉS NON PAYÉS

48.1 Dans les cas non prévus par la convention, l'employé-e régulier-ère qui pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite à la Société. Celle-ci accorde le congé sans traitement demandé, sous réserve des exigences de l'exploitation.

La durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.

L'employé-e, ayant bénéficié d'un congé sans traitement, doit aviser par écrit la Société, règle générale au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail. La Société réintègre l'employé-e dans son poste antérieur ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli.

48.2 Sauf si autrement prévu, l'employé-e en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Il ou elle peut cependant continuer de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance à la condition qu'il ou elle en assume la totalité des coûts après en avoir convenu avec la Société et en autant que les régimes en question le permettent.

ABSENCE AUTORISÉE OU NON AUTORISÉE

48.3 En cas d'absence autorisée non payée, les retenues sur la rémunération de l'employé-e se calculent pour la durée de l'absence, d'après le taux de base de son salaire.

48.4 En cas d'absence non autorisée, la Société peut, à son gré, prendre des mesures disciplinaires, mais ces mesures peuvent faire l'objet d'un grief conformément à la procédure établie.

ARTICLE 49 - CONGÉS PARENTAUX

- 49.1 Toute employée qui compte plus de six (6) mois de service continu à la date à laquelle elle doit entamer son congé est autorisée à prendre un congé pendant sa grossesse et son rétablissement conformément aux dispositions suivantes.
- 49.2 L'employée qui compte au moins un (1) an de service continu et qui a droit aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-chômage est autorisée à prendre un congé pour une période s'étendant jusqu'à dix-sept (17) semaines.
- 49.2.1 Elle reçoit une indemnité supplémentaire de chômage équivalente à 93% de son salaire de base hebdomadaire pour les deux (2) premières semaines du congé, et une indemnité supplémentaire de chômage équivalente à la différence entre les prestations spéciales de maternité de l'assurance-chômage et 75% de son salaire hebdomadaire pour une période s'étendant jusqu'à quinze (15) semaines additionnelles.
- 49.2.2 Etant donné que le régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de la Société dépend de l'admissibilité de l'employée aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-chômage, les quinze (15) semaines de paiement à titre de PSC ne peuvent débuter qu'au moment où les prestations spéciales de maternité de l'assurance-chômage sont versées. Les prestations à titre de PSC équivalentes à 93% du salaire seront versées durant les deux (2) semaines immédiatement antérieures à ces quinze (15) semaines.
- 49.2.3 Lorsque l'employée touche, aux termes de l'assurance-chômage, des revenus d'autres sources et que, par conséquent, son niveau hebdomadaire normal de prestations spéciales de maternité de l'assurance-chômage est réduit, la Société n'augmente pas ses prestations d'assurance-chômage. Lorsque l'employée touche, aux termes de l'assurance-chômage, des revenus d'autres sources qui, lorsqu'on les rajoute aux prestations spéciales de maternité de

l'assurance-cnômage et aux versements à titre de PSC, excédant 95% de son salaire, les versements du régime PSC sont réduits d'autant.

- 49.3 L'employée qui compte au moins un (1) an de service continu mais qui n'a pas droit aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-cnômage est autorisée à prendre un congé payé d'une durée de deux (2) semaines et un congé non-payé pour une période s'étendant jusqu'à quinze (15) semaines additionnelles.
- 49.4 L'employée comptant plus de six (6) mois mais moins de douze (12) mois de service continu est autorisée à prendre un congé non-payé pour une période s'étendant jusqu'à dix-sept (17) semaines.
- 49.5 Toute employée qui bénéficie d'un congé de maternité conformément aux paragraphes 49.2, 49.3 ou 49.4 peut, sur demande, obtenir un congé pour soins d'enfants et un congé additionnel non-payé, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de congé au total à l'occasion d'une maternité.
- 49.5.1 Lorsque des circonstances spéciales le justifient, un congé supplémentaire non payé en vertu de l'article 48 peut être accordé à l'employé-e.
- 49.6 L'employée qui est absente avant que débute son congé de maternité pour des raisons médicales se rattachant à son état peut demander un congé de maladie ou un congé pour incapacité de courte durée de la façon habituelle. Cependant, la grossesse en soi ne donne pas droit à un congé de maladie ou d'invalidité de courte durée.

Congé pour soins d'enfants:

- 49.7 Le congé pour soins d'enfants est une absence autorisée sans salaire pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) semaines, que tout-e employé-e comptant plus de six (6) mois de service continu peut prendre lorsqu'il ou elle est effectivement chargé-e des soins et de

la garde d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Cette absence peut être prise par l'un ou l'autre des parents, ou répartie entre eux.

- 49.7.1 A la demande de l'employée, ce congé commence soit:
- a) à l'expiration de son congé de maternité,
 - b) le jour de la naissance de l'enfant, ou
 - c) le jour où elle devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.

- 49.7.2 A la demande de l'employé, ce congé commence soit:
- a) à l'expiration de tout congé qu'a pris la conjointe de l'employé à l'égard de l'enfant conformément au Code canadien du travail,
 - b) à l'expiration du congé qu'a pris, à l'égard de l'enfant, la conjointe d'un employé qui a droit à ce congé en raison de sa grossesse, en conformité avec les lois d'une province,
 - c) le jour de la naissance de l'enfant, ou
 - d) le jour où il devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.

Adoption légale:

- 49.8 L'employé-e qui adopte un enfant et qui est effectivement chargé-e des soins et de la garde de cet enfant a droit aux congés prévus en 49.2, 49.3 ou 49.4 selon le cas.

Toutefois, la période au cours de laquelle il ou elle a droit à l'indemnité supplémentaire de chômage équivalente à la différence entre les prestations spéciales parentales de l'assurance-chômage

et 75% de son salaire hebdomadaire est limitée à la période au cours de laquelle lui sont versées les prestations spéciales parentales de l'assurance-chômage, soit un maximum de dix (10) semaines qui peut être porté à quinze (15) dans des circonstances spécifiques. De plus l'employé-e a droit aux congés prévus aux paragraphes 49.5, 49.5.1 et 49.10.1.

- 49.8.1 Les dispositions concernant le congé payé et le régime de prestations supplémentaires de chômage ne s'appliquent pas lors de l'adoption légale d'un enfant du ou de la conjoint-e.

Congé de paternité:

- 49.9 a) L'employé qui compte au moins un (1) an de service continu est autorisé à prendre un congé payé de paternité de trois (3) jours lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- b) L'employé qui reçoit les avantages prévus au paragraphe 49.8 ci-dessus n'est pas éligible aux avantages prévus au paragraphe 49.9 a).

Congé non-payé:

- 49.10 La période maximale de congé qui peut être autorisé est de cinquante-deux (52) semaines. Ensemble, les dix-sept (17) semaines de congé de maternité, les vingt-quatre (24) semaines de congé pour soins d'enfants et le congé additionnel non-payé ne doivent pas excéder au total cinquante-deux (52) semaines. Ce congé maximal de cinquante-deux (52) semaines vaut même lorsque les deux parents sont employés par la Société et se répartissent le congé pour soins d'enfants. Toutefois, le congé de paternité prévu au paragraphe 49.9 a) n'entre pas dans le calcul des cinquante-deux (52) semaines.

Congé parental non-payé

49.10.1 L'employé admissible aux prestations spéciales parentales de l'assurance-chômage peut, sur demande, obtenir un congé parental non-payé pour la période au cours de laquelle sont versées ces prestations. Ces prestations peuvent être versées à la fois aux parents naturels et aux parents adoptifs pendant qu'ils prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté. La période de prestations, d'une durée maximale de dix (10) semaines, peut être attribuée à l'un des parents ou répartie entre les deux (chacun des parents touchant cinq (5) semaines de prestations ensemble ou séparément) si les deux parents sont admissibles. Ce nombre maximal est porté à quinze (15) quand l'enfant est âgé d'au moins six mois au moment de l'arrivée à la maison du prestataire et est atteint de troubles physiques, psychologiques ou émotionnels qui nécessitent la prolongation de la période de soins. Ces prestations sont payables à tout moment pendant l'année qui suit l'arrivée de l'enfant à la maison. La période de prestations peut donc se situer dans le congé pour soins d'enfants prévu au paragraphe 49.7 mais, selon les circonstances, pourra justifier l'octroi d'un congé supplémentaire non-payé prévu aux paragraphes 49.5 et/ou 49.5.1.

Régimes d'assurances:

49.11 a) Lorsque l'employé-e est couvert-e par de tels régimes, la Société maintiendra en vigueur l'assurance-vie de base, le régime provincial d'assurance-maladie/hospitalisation et l'assurance-maladie complémentaire durant le congé de maternité et le congé pour soins d'enfants

Cependant, l'employé-e a la responsabilité de défrayer le coût des primes pour le reste de son congé. L'employé-e peut, lorsqu'il ou elle est couvert-e par de tels régimes et en acquittant les primes nécessaires, opter pour le maintien des régimes d'assurance-vie collective facultative et/ou de base, d'assurance-accident facultative, d'assurance-maladie/hospitalisation dans les provinces où l'employé-e paie des primes,

d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance-invalidité prolongée. En cas de non-versement des primes, ces régimes d'assurance peuvent cesser d'être en vigueur. L'employée qui a droit aux indemnités supplémentaires de chômage peut demander pour les dix-sept (17) premières semaines de son congé, que les déductions appropriées soient effectuées sur l'indemnité supplémentaire qui lui est versée jusqu'à concurrence du montant de cette indemnité.

- b) Lorsque l'employé-e n'a pas droit aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-chômage, pour la durée du congé pour soins d'enfants et du congé additionnel non-payé, et dans l'éventualité où l'indemnité supplémentaire n'est pas suffisante pour les déductions visant à assurer le maintien des régimes d'assurances, les primes nécessaires doivent être acquittées d'avance.

CONSÉQUENCES DES CONGÉS PARENTAUX:

Caisse de retraite - congé de maternité:

- 49.12 a) Dans le cas de l'employée éligible aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-chômage, les quatre (4) premiers mois de congé de maternité comptent comme service ouvrant droit à pension conformément aux dispositions du régime de retraite de la Société, sans que l'employée ait à verser des cotisations pour cette période.
- b) Dans le cas de l'employée qui n'est pas éligible aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-chômage, les déductions habituelles seront effectuées pour les deux (2) premières semaines de congé payé, et les quinze (15) semaines suivantes compteront comme service ouvrant droit à pension conformément aux dispositions du régime de retraite de la Société sans que l'employée ait à verser des cotisations pour cette période.

- c) Pour que les premiers quatre (4) mois du congé de maternité comptent comme service ouvrant droit à pension, l'employée doit revenir effectivement au travail à la fin de son congé autorisé ou elle devra verser sa part de cotisation pour cette période si elle ne revient pas effectivement au travail.

Caisse de retraite - autres congés:

- d) L'employé-e qui se prévaut d'un congé pour soins d'enfants, peut choisir de ne pas interrompre son service ouvrant droit à pension, à condition de verser sa part de cotisation durant cette période.
- e) L'employé-e qui se prévaut du congé additionnel non-payé prévu en 49.10 peut choisir de ne pas interrompre son service ouvrant droit à pension, à condition de verser sa part de cotisation durant cette période, ainsi que la part de la Société.

Ancienneté:

- 49.13 La continuité du service aux fins de l'ancienneté n'est pas interrompue.

Congés annuels:

- 49.14 L'employée accumule des congés annuels pendant les quatre (4) premiers mois de son congé de maternité tout comme si elle était au travail, à la condition qu'elle reprenne effectivement le travail à la fin de son congé autorisé.

Indemnité de cessation d'emploi:

- 49.15 Les quatre (4) premiers mois de congé de maternité comptent en tant que service aux fins du calcul de l'indemnité de cessation

d'emploi, pourvu que l'employée retourne effectivement au travail à la fin de son congé autorisé.

Demandes de congé en vertu de cet article:

- 49.16
- a) L'employée doit aviser par écrit au moins quatre (4) semaines d'avance de son intention de prendre un congé prévu au présent article. L'avis doit indiquer la durée du congé que l'on entend prendre. En outre, il faut signaler tout changement dans la durée de l'absence, par écrit, quatre (4) semaines à l'avance. Le congé de maternité peut commencer au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue de son accouchement et doit se terminer au plus tard dix-sept (17) semaines après le jour de son accouchement. L'employée est dispensée d'un préavis si elle a un motif valable de ne pas le faire.
 - b) En faisant sa demande de congé pour soins d'enfants, l'employé-e est tenu d'indiquer par écrit le nombre de semaines de congé que son ou sa conjoint-e compte prendre (le cas échéant). Le total ne saurait excéder vingt-quatre (24) semaines.
 - c) Lorsqu'elle est informée, la Société s'engage à aviser les employées concernées, si de l'avis du directeur de la clinique médicale de Radio-Canada, il s'est déclaré, parmi le personnel, une maladie infectieuse pouvant mettre en danger la vie de la femme enceinte ou le fœtus.
 - d) A la demande écrite de l'employée, la Société l'informe de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui sont offertes pendant son congé et qui correspondent à ses qualifications professionnelles.

Retour au travail après un congé en vertu de cet article:

- 49.17
- a) L'employée peut retourner au travail en tout temps après son accouchement à condition qu'elle soit capable d'accomplir ses fonctions habituelles et en prévenant la Société deux (2) semaines à l'avance. Lorsque la date du retour au travail coïncide avec un jour férié, l'employée est payée pour cette journée.
 - b) Advenant qu'elle soit incapable de reprendre son travail à cause de complications ou de maladie, l'employée bénéficie des avantages prévus au régime de protection du revenu en cas de maladie qui lui est applicable.
 - c) Advenant que l'employé-e ne se présente pas au travail sans motif valable à la fin du congé qui a été demandé et accordé, son emploi prend fin le dernier jour de son absence autorisée.
 - d) Lors de son retour au travail à la fin de son congé, l'employé-e réintègre son ancien poste. Lorsque pour un motif valable, la Société ne peut pas réintégrer l'employé-e dans le même poste, elle le ou la réintègre dans un poste de groupe salarial équivalent bénéficiant des mêmes avantages sociaux et dans la même succursale.

Emploi temporaire:

- 49.18 Les congés prévus au présent article n'ont pas pour effet de prolonger la durée d'un emploi temporaire.

ARTICLE 50 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 50.1 La Société verse à l'employé-e, qui est absent-e par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle survenu dans l'exercice de ses fonctions, la différence entre le montant garanti par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (Commission des accidents du travail, pour Moncton, N.-B.) et son salaire intégral.
- 50.1.1 Pour assurer le maintien du salaire, l'employé-e est mis en congé payé par la Société et celle-ci demande à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (Commission des accidents de travail, pour Moncton, N.-B.) de ne pas lui verser de salaire compensatoire durant ce congé. Ce congé ne vient pas en déduction des créances de congé de l'employé-e. Lorsque la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (Commission des accidents du travail, pour Moncton, N.-B.) rejette une demande, l'employé-e n'est pas considéré-e comme victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle survenu dans l'exercice de ses fonctions et le congé pris à cette occasion est tenu automatiquement pour congé de maladie ou congé non payé.
- 50.1.2 Avant de se présenter au travail, à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à une indemnité, l'employé-e peut être tenu-e de fournir un certificat de bonne santé attestant qu'il ou elle est rétabli-e et capable de reprendre ses fonctions ordinaires. Sur réception de cette attestation, l'autorité médicale mandatée par la Société autorise l'employé-e à se présenter au travail.

ARTICLE 51 - ASSURANCE-MALADIE/HOSPITALISATION

- 51.1 La Société rembourse à chaque employé-e:
- a) Cent pour cent (100%) de la prime prélevée sur le salaire pour le régime provincial de l'assurance-maladie/hospitalisation

dans les provinces où cette prime représente le coût de l'assurance-maladie/ hospitalisation;

- b) De plus, la Société paiera cent pour cent (100%) des primes prélevées sur le salaire pour le complément de l'assurance-maladie/hospitalisation disponible aux employés-es, en vigueur avant le 1er janvier 1983.

A compter du 1er août 1989, la Société rembourse cent pour cent (100%) des primes prélevées sur le salaire pour le nouveau complément de l'assurance-maladie/hospitalisation disponible aux employés-es qui résident au Québec.

51.1.1 La Société veille à ce que l'employé-e qui prend sa retraite puisse, à sa demande, rester affilié-e aux régimes complémentaires de l'assurance-maladie/ hospitalisation en vigueur à la Société, sous réserve des conditions des divers régimes.

51.1.2 Les dispositions du présent paragraphe et de ses alinéas a) et b) s'appliquent seulement aux employés-e à temps plein qui n'ont pas adhéré au nouveau régime d'avantages sociaux introduit le 1er avril 1977:

- a) Pour les employés-es admissibles, la prime pour le régime d'assurance-vie collective de la Société est de 0,26 \$ par quinzaine pour chaque tranche de 1 000 \$ d'assurance et la Société verse 2,99 \$ par quinzaine pour les employés-es qui ont le statut de célibataire et 5,98 \$ pour les employés-es qui ont le statut de personne mariée. Advenant une hausse de la prime, la Société continuera d'en prendre la même proportion à sa charge.
- b) Une police libérée d'assurance-vie selon le tableau d'assurance libérée d'après l'ancien régime d'assurance-vie collective est offerte automatiquement et gratuitement par la Société à tous les employés-es admissibles à l'âge normal de la retraite. Les employés-es qui prennent une retraite anticipée (avant 65 ans) peuvent, s'ils ou elles le désirent,

continuer d'être assurés-es pour un montant égal à une (1) fois leur salaire de base mais ils ou elles doivent en assumer le coût en entier. Ils ou elles peuvent aussi, s'ils ou elles sont admissibles, choisir de recevoir une police libérée d'un montant de 4 000 \$.

ARTICLE 52 A) - RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE

Congés de maladie:

- 52.1 Cette disposition s'applique aux employés-es temporaires qui travaillent des semaines entières ou partielles, ainsi qu'aux employés-es permanents-es qui n'ont pas adhéré aux régimes des avantages sociaux le 1er avril 1977, sous réserve des restrictions que comportent les différents régimes. Il est convenu que tout-e employé-e admissible embauché-e depuis le 1er avril 1977 devra adhérer obligatoirement aux nouveaux régimes dès son embauche.
- 52.1.1 Les congés de maladie ont pour but de protéger l'employé-e contre la perte de salaire lorsque la maladie ou la blessure l'empêche d'exercer ses fonctions. Les congés de maladie payés se prennent sur les créances accumulées advenant que l'employé-e soit absent-e de son travail pour cause de maladie ou de blessure.
- 52.1.2 L'employé-e accumule des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) pour chaque vingt (20) jours ouvrables où il ou elle a droit à son salaire. Ces congés s'accumulent jusqu'à concurrence de dix (10) jours. L'employé-e a droit à l'assurance-salaire spéciale en cas de congé de maladie conformément à la politique courante des Ressources humaines.
- 52.1.3 En cas de maladie, l'employé-e est tenu-e de prévenir son ou sa supérieur-e immédiat-e au plus tôt. L'employé-e doit présenter un

certificat médical (établi par un médecin agréé) attestant de son incapacité d'exercer sa fonction durant cette absence dès la troisième journée consécutive pour cause de maladie ainsi que pour des journées subséquentes.

Quand le nombre ou la fréquence des absences d'un-e employé-e semblent abusifs, le ou la supérieur-e immédiat-e convoque l'employé-e à un entretien, et les conclusions de cet entretien sont consignées par écrit, acceptées et signées par le ou la supérieur-e immédiat-e et l'employé-e. Si l'assiduité de l'employé-e ne s'améliore pas, la Société peut exiger que pour chaque absence ultérieure, au cours des douze (12) prochains mois, il ou elle fournisse une attestation (établie par un médecin agréé) de son incapacité d'exercer sa fonction.

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

52.1.5 Les nouveaux ou nouvelles employés-es qui, durant les quatre (4) premiers mois de service, doivent s'absenter pour cause de maladie ou de blessure, bénéficient d'au plus cinq (5) jours de congé payé de maladie, lesquels viendront en déduction des congés qu'ils ou elles accumuleront par la suite.

52.1.6 L'employé-e temporaire qui a occupé un emploi assurable conformément à la loi de l'assurance-emploi est admissible à l'assurance salaire spéciale en cas de congé de maladie, conformément à la politique des ressources humaines.

**ARTICLE 52 B) - RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU EN CAS
D'INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

52.7 Ce régime de protection du revenu en cas de congé-maladie s'applique à tout-e employé-e régulier-ère qui a adhéré aux nouveaux régimes le 1er avril 1977 en autant qu'il ou elle continue de payer les primes du régime d'assurance-invalidité prolongée.

Ce régime s'applique de plus automatiquement comme condition d'emploi à tout-e employé-e engagé-e de façon permanente à partir du 1er avril 1977.

52.7.1 L'employé-e absent-e en raison d'une maladie ou d'une blessure (autres que celles attribuables au travail et donnant lieu à indemnisation) bénéficie de prestations de congé-maladie d'après la durée de son service à la Société, selon le barème suivant:

Service	à 100% du salaire de base	à 66 2/3% du salaire de base
3 mois à 1 an	10 jrs ouvr.	75 jrs ouvr.
1 an à 2 ans	20 jrs ouvr.	65 jrs ouvr.
2 ans à 3 ans	30 jrs ouvr.	55 jrs ouvr.
3 ans à 4 ans	40 jrs ouvr.	45 jrs ouvr.
4 ans à 5 ans	50 jrs ouvr.	35 jrs ouvr.
5 ans à 6 ans	60 jrs ouvr.	25 jrs ouvr.
6 ans à 7 ans	70 jrs ouvr.	15 jrs ouvr.
7 ans ou plus	85 jrs ouvr.	

52.7.2 Pour l'employé-e dont le taux salarial de base est inférieur au niveau maximal des gains assurés (assurance-chômage), les heures supplémentaires et les autres gains au cours des vingt (20) dernières semaines d'emploi assurable serviront à déterminer le montant de prestations payables au moment où le taux de 66 2/3%, en vertu de ce régime, leur est applicable.

52.7.3 Tout-e nouvel-le employé-e qui n'a pas complété trois (3) mois de service bénéficie de prestations de congé-maladie à 100% jusqu'à concurrence de cinq (5) jours.

52.7.4 Les prestations de congé-maladie n'étant pas cumulatives, elles sont rétablies automatiquement dès le retour au travail de l'employé-e pour une journée complète de travail. Advenant une récurrence ou rechute ou une nouvelle absence résultant directement de la même blessure ou maladie, dans les trente (30) jours suivant la première absence, les prestations de congé-maladie continuent à être versées à l'employé-e pour le nombre de jours restant après sa première absence.

52.7.5 En cas de maladie, l'employé-e est tenu-e de prévenir son ou sa supérieur-e immédiat-e au plus tôt. L'employé-e doit **présenter un certificat médical (établi par un médecin agréé), attestation de son incapacité d'exercer sa fonction durant cette absence dès la troisième journée consécutive pour cause de maladie ainsi que pour les journées subséquentes.**

Quand le nombre ou la fréquence des absences d'un-e employé-e semblent abusifs, le ou la supérieur-e immédiat-e convoque l'employé-e à un entretien, et les conclusions de cet entretien sont consignées par écrit, acceptées et signées par le ou la supérieur-e immédiat-e et l'employé-e. Si l'assiduité de l'employé-e ne s'améliore pas, la Société peut exiger que pour chaque absence ultérieure, au cours des douze (12) prochains mois, il ou elle fournisse une attestation (établie par un médecin agréé) de son incapacité d'exercer sa fonction.

52.7.6 Avant de se présenter au travail, l'employé-e qui a été absent-e en raison d'une maladie ou d'une blessure grave ou encore en raison d'une maladie contagieuse, fournit, sur demande, une attestation de bonne santé répondant aux exigences de la Société et affirmant qu'il ou elle est rétabli-e et en mesure de reprendre ses fonctions ordinaires. Sur réception de cette attestation, la Société autorise l'employé-e à se présenter au travail.

**ARTICLE 52 C) - RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE EN CAS D'INVALIDITÉ
PROLONGÉE**

- 52.8 Ce régime d'assurance salaire en cas d'invalidité prolongée s'applique à tout-e employé-e régulier-ère qui a adhéré aux nouveaux régimes le 1er avril 1977 en autant qu'il ou elle continue d'en payer les primes. Ce régime s'applique de plus automatiquement comme condition d'emploi à tout-e employé-e engagé-e de façon permanente à partir du 1er avril 1977.
- 52.8.1 L'assurance salaire en cas d'invalidité prolongée assure la protection du revenu à tous ou toutes les employés-es admissibles qui deviennent invalides selon la définition du régime, et sont incapables de continuer à exercer leurs fonctions habituelles.
- 52.8.2 Les prestations d'assurance invalidité prolongée sont servies à l'employé-e à partir du 86e jour ouvrable de son invalidité et jusqu'à ce qu'il ou elle recouvre la santé, se retire à l'âge normal de la retraite (65 ans) ou décède, selon l'éventualité qui survient la première.
- 52.8.3 Le montant de la prestation payable en vertu de ce régime est égal à 60% du salaire de base de l'employé-e au moment où débute son invalidité (maximum de 6 000 \$ par mois), déduction faite des montants auxquels l'employé-e peut avoir droit du régime de pension du Canada ou des rentes du Québec ou en vertu des régimes ou des lois d'un gouvernement quelconque, de la caisse de retraite de Radio-Canada, du régime d'indemnisation des employés-es de l'Etat (réparation des accidents du travail) ou de tout régime d'assurance invalidité prolongée de tout groupe ou association auxquels peut appartenir l'employé-e du fait qu'il ou elle exerce tel métier ou telle profession.
- 52.8.4 Le montant de la prestation est réajusté lorsque des changements sont apportés aux échelles salariales à la suite de négociations et que l'entrée en vigueur remonte à une date antérieure à celle où l'employé-e a commencé à recevoir ses prestations.

- 52.8.5 Le 1er janvier de chaque année, la prestation est relevée du montant de l'augmentation du coût de la vie indiqué par l'indice des prix à la consommation du Canada, sans toutefois dépasser 4% de la prestation d'invalidité prolongée que reçoit l'employé-e.
- 52.8.6 La Société prélève sur le salaire de base de chaque employé-e, les primes intégrales courantes et les prestations ne sont pas imposables aux termes des règlements pertinents du Ministère de l'impôt sur le revenu.
- 52.8.7 L'employé-e touchant des prestations de ce régime est dispensé-e du paiement des primes normalement exigibles aux fins des régimes d'assurance facultatifs auxquels il ou elle adhérerait à la date où débute son invalidité, de même que de la cotisation à la Caisse de retraite de Radio-Canada, aussi longtemps qu'il ou elle touche des prestations d'invalidité. La protection de ses assurances reste en vigueur et il ou elle continue à accumuler du service-pension.
- 52.8.8 L'employé-e admissible et touchant des prestations en vertu du régime est tenu-e, quand c'est possible médicalement et dès que les circonstances le permettent, de participer à un programme approprié de réadaptation approuvé par les assureurs et de continuer à le faire jusqu'à ce qu'il ou elle puisse retourner au travail à plein temps ou que les prestations prévues par le régime cessent d'être payables, selon les modalités du régime.
- 52.8.9 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 Comité consultatif des avantages sociaux 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.
- 52.8.10 L'employé-e rétabli-e qui ne peut plus occuper son ancien poste est assuré-e d'un emploi au sein de la Société qui soit conforme à sa formation, ses capacités, ses études et son expérience. Il ou

elle n'est pas obligé-e d'accepter un poste qui ne tienne pas compte de ces facteurs, pas plus qu'un poste qui ne convienne pas à son état physique ou mental. Dans son nouveau poste, il ou elle touchera un salaire égal au salaire de base qu'il ou elle touchait avant de recevoir les prestations de sécurité du revenu pour cause d'invalidité prolongée, mais il sera bloqué jusqu'à ce que l'échelle salariale de son nouveau poste rattrape son ancien niveau de salaire.

52.8.11 L'employé-e peut demander par écrit que les résultats d'un examen médical demandé par la Société soient communiqués à son médecin personnel.

52.8.12 A compter du 1er avril 1977, toutes les créances de congés de maladie accumulées jusqu'au 31 mars 1977 par des employés-es en service avant cette date qui ont choisi d'adhérer au régime sont bloquées. Il en va de même des créances de congés de maladie accumulées depuis, par des employés-es, avant leur engagement de façon permanente, alors qu'ils ou elles étaient employé-es temporaires. Ces créances sont mises en réserve pour chaque employé-e qui pourra les utiliser dans les circonstances suivantes:

- a) L'employé-e qui compte moins de sept (7) ans de service peut utiliser ses créances de congés de maladie pour maintenir son plein salaire selon les dispositions du régime de protection du revenu en cas d'invalidité de courte durée.
- b) L'employé-e qui compte au moins sept (7) ans de service peut utiliser ses créances de congés de maladie accumulées à l'expiration des prestations de congé-maladie et avant de recevoir les prestations d'invalidité prolongée.
- c) L'employé-e qui est en activité et dont l'âge plus les créances de congés de maladie accumulées et/ou le nombre de jours de prestations de congé-maladie suffisent à lui garantir un revenu jusqu'à l'âge de la retraite réglementaire, en cas d'invalidité, peut cesser d'adhérer au régime d'assurance invalidité prolongée et d'en payer les primes.

- d) L'employé-e invalide touchant des prestations d'invalidité prolongée peut, lorsqu'il ou elle atteint l'âge où ses créances de congés de maladie suffisent à garantir son revenu jusqu'à l'âge de la retraite réglementaire, cesser d'adhérer au régime et opter pour partir en congé de maladie. Le salaire versé à l'employé-e dans ces circonstances est celui qui a cours pour la classe du poste (ou d'un poste équivalent) que l'employé-e occupait à la date où il ou elle est devenu-e invalide.

ARTICLE 53 - ASSURANCE-VIE

Nouveau régime:

- 53.1 La Société fournit gratuitement aux employés-es admissibles une assurance-vie "tous risques" d'un montant de 25 000 \$ ou de deux fois (2x) le salaire annuel de base de l'employé-e (lorsque ce dernier montant est le plus élevé).
- 53.1.1 Tout-e employé-e admissible a le droit d'acheter (au tarif de groupe) une assurance facultative. L'employé-e peut décider de participer à toute partie facultative du nouveau programme d'assurance-vie collective conformément aux clauses de la police d'assurance.
- 53.1.2 En plus de l'assurance-vie "tous risques" de base fournie par la Société, l'employé-e admissible peut prendre une assurance supplémentaire égale à une fois (1x), deux fois (2x) ou trois fois (3x) son salaire annuel de base soit un total équivalent à cinq fois (5x) son salaire au tarif de groupe.
- 53.1.3 La preuve médicale est requise dans tous ces cas, sauf dans l'option une fois (1x).
- 53.1.4 L'employé-e admissible peut souscrire à une assurance-vie des personnes à charge de 7 500 \$ pour le conjoint et 3 750 \$ pour chaque enfant. Les unions selon le droit commun seront

reconnues après un (1) an de cohabitation et le parent sans conjoint y est admissible. La prime par famille reste au même prix fixe indépendamment du nombre de personnes à charge. La preuve médicale d'assurabilité n'est pas de rigueur si l'employé-e s'inscrit:

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

53.1.5 L'employé-e admissible peut souscrire à une assurance temporaire dégressive d'au plus 50 000 \$, disponible au tarif de groupe, moyennant la preuve médicale d'assurabilité. Le tarif reste fixé au tarif établi en fonction de l'âge au moment de l'inscription.

53.1.6 Le régime actuel d'assurance facultative de vingt-quatre (24) heures contre les accidents, le décès et la perte d'un membre continuera d'être disponible aux employés-es qui peuvent opter pour adhérer au régime ou y renoncer deux fois (2x) l'an (le 1er avril et le 1er octobre).

53.1.7 Une police libérée d'assurance-vie de 4 000 \$ est disponible gratuitement à tous ou toutes les employés-es admissibles à l'âge normal de la retraite. Les employés-es qui prennent une retraite anticipée (avant l'âge de 65 ans) restent assurés-es gratuitement, jusqu'à l'âge normal de la retraite pour l'assurance-vie de base au montant de 25 000 \$ ou de deux fois (2x) le salaire de base (si cette dernière somme est la plus élevée).

53.1.8 Tous ou toutes les employés-es sont automatiquement assurés-es gratuitement pour un capital de 25 000 \$ pendant qu'ils ou elles se déplacent pour le compte de Radio-Canada, contre la mort accidentelle ou la perte d'un membre. Les employés-es affectés-es à des zones où il y a des "risques de guerre" ou à des situations périlleuses sont automatiquement assurés-es pour 225 000 \$ de plus, conformément aux conditions de la police d'assurance entre la Société et la compagnie d'assurance.

- 53.1.9 Sur demande, la Société fournit à chaque employé-e les renseignements relatifs à ces régimes d'assurance-vie et d'assurance-accidents.
- 53.1.10 La Société reconnaît que, notwithstanding les modifications apportées aux régimes d'avantages sociaux le 1er avril 1977, tout-e employé-e qui faisait partie de son personnel avant le 1er avril 1977, continue à profiter de tous les avantages auxquels il ou elle avait droit à moins d'avoir choisi personnellement de souscrire aux régimes présentement disponibles.

ARTICLE 54 - DOSSIERS MÉDICAUX

- 54.1 Le choix du médecin, lorsqu'un-e employé-e doit subir des traitements médicaux appartient à l'employé-e. Néanmoins, la Société peut, à son gré, demander à un-e employé-e de se présenter chez un médecin qu'elle désigne afin de passer, aux frais de la Société, un examen médical. Elle peut l'exiger, lorsqu'il est nécessaire de connaître l'état de santé d'un-e employé-e en particulier, comme mesure de protection des autres membres du personnel ou encore comme mesure de contrôle d'absences trop fréquentes. L'employé-e 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.
- 54.2 Lorsqu'un-e employé-e a accepté que des informations relatives à son état de santé soient transmises à la Société par son médecin traitant, l'accès à ces informations est réservé au seul personnel médical reconnu de la Société.
- 54.3 L'employé-e ne peut être tenu-e d'indiquer à d'autres qu'au personnel médical la nature d'une maladie.
- 54.4 Sur demande de l'employé-e, la Société transmet à son médecin

traitant copie de tout élément contenu au dossier médical qu'elle tient sur cet-te employé-e.

- 54.5 Copie de toute communication interne, faisant état du fait qu'un-e employée qui était en congé de maladie est apte à reprendre le travail, ou de toute communication interne d'ordre médical qui pourrait être un empêchement à son avancement dans la Société, est transmise à l'employé-e par la Société.

ARTICLE 55 - FORMATION

- 55.1 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement à être donnés aux employés-es et s'engagent à coopérer à cette fin.
- 55.2 Cette formation, à moins d'entente entre la Société et le Syndicat, sera octroyée pendant les heures régulières de travail et aux frais de la Société.
- 55.2.1 Lorsqu'un-e employé-e est affecté-e en formation il ou elle renonce aux dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires et aux indemnités.
- 55.2.2 Le temps de déplacement relié au programme de formation n'est pas considéré comme du temps travaillé, sauf lorsqu'il s'agit de cours dispensés à l'extérieur de la succursale de l'employé-e visé-e. Dans ce cas, le paragraphe suivant s'applique.
- 55.2.3 Un-e employé-e reçoit une créance de congé équivalente à la durée de toute formation reçue lors d'un jour de repos

hebdomadaire. Ces congés seront affectés dans les trente (30) jours suivant la formation ou à un moment convenu d'un commun accord si la Société ne peut les accorder dans le délai de trente (30) jours.

55.3 Cette formation portera 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 outils, équipements, matériaux, nouvelle technologie ou de nouvelle façon de faire.

55.4 Tout en continuant de participer aux activités de comités mixtes locaux et nationaux en place, les parties conviennent de créer un comité mixte (SRC/SCFP) qui aura comme mandat de se pencher sur les besoins en matière de formation et perfectionnement des employés-es représentés-es par le groupement négociateur et agir comme conseillers en matière de programme et de services disponibles pour répondre à ces besoins. Ce comité se réunira au besoin.

55.4.1 Le comité ci-haut mentionné sera composé de quatre (4) membres dont deux (2) sont désignés par la Société et deux (2) par le Syndicat.

55.5 Les parties reconnaissent que les besoins de formation dont il est question au présent article dépendent de l'allocation de fonds par la Société aux fins de la formation.

55.6 La Société peut accorder un congé non payé ou régler une partie ou la totalité des frais d'inscription et d'étude d'un cours qu'elle a approuvé et que l'employé-e désire suivre, pourvu que ce cours soit en rapport avec le genre de travail accompli par l'employé-e, conformément à la politique des Ressources humaines sur la formation.

ARTICLE 56 - CONCLUSION

- 56.1 Les parties à la convention déclarent que celle-ci impose à chacune d'elles des responsabilités et des obligations, et qu'en signant la convention, elles s'obligent, pendant sa durée, à faire tout ce que cette convention leur prescrit et à s'abstenir de tout ce qu'elle leur interdit. En outre, dans les cas où une disposition de la convention est ou devient incompatible avec un statut du Canada ou un décret, ou encore un règlement d'application desdits statut ou décret. Ladite disposition, dans la mesure où elle est incompatible, est considérée comme nulle et non avenue et s'applique conformément à la loi.
- 56.2 Les dispositions des annexes de la présente convention en font partie intégrante, sauf s'il y a conflit entre les deux textes, ce sont les dispositions de la convention qui l'emportent.

ARTICLE 57 - CARACTÈRE DÉCISIF DE LA CONVENTION

- 57.1 La convention a un caractère décisif et, sauf d'un commun accord, aucune question qui n'y est pas expressément traitée ne peut faire l'objet de griefs ou de négociations avant son expiration.

ARTICLE 58 - AVIS DE NÉGOCIATION OU DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

- 58.1 Advenant qu'avant l'expiration de la convention l'une ou l'autre partie désire en négocier une nouvelle, elle en donne avis à l'autre partie, par lettre recommandée, au moins trente (30) jours et au plus quatre-vingt dix (90) jours avant la date d'expiration de la

convention. Si cet avis est donné et qu'une nouvelle convention n'est pas conclue, les deux parties continuent d'observer toutes les dispositions de la convention jusqu'au 7^{ième} jour qui suit la réception de l'avis du Ministre du travail, tel que stipulé au Code canadien du travail.

58.2 Lorsqu'une partie avise l'autre de son intention de négocier une nouvelle convention, conformément au paragraphe 58.1, les deux parties se réunissent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception de l'avis et tiennent d'autres séances aussi fréquemment que possible jusqu'à la conclusion d'une entente ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie donne un avis au Ministre du travail conformément à l'article 71 du Code canadien du travail.

58.3 Si aucune des parties ne dénonce la convention, ni n'exprime le désir d'en négocier une nouvelle, elle se renouvelle par reconduction tacite pour une durée d'un (1) an, et d'année en année par la suite.

ARTICLE 59 - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

59.1 La convention, sauf dispositions contraires, entre en vigueur à compter de sa signature et est valable jusqu'au 25 septembre 1999.

ANNEXE "A"

Grievance / Grief

(To be completed at location where grievance is lodged)
(À remplir au lieu du dépôt du grief)

Location and Grievance No / Lieu et n° du grief
Agreement Involved / Convention visée
Article Number(s) involved / Article(s) visé(s)

GRIEVANCE / EXPOSÉ DU GRIEF :

Grievor's Supervisor
Chef de service du plaignant:

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

By whom? / Par qui?

SIGNATURES

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

Local meeting no / N° de la réunion locale	Date
Action / Suite	
Second step / Deuxième étape	Date
Action / Suite	
Type of grievance / Nature du grief	

Grievor / Le plaignant

Representative / Le délégué

Date

CRC 334 001 (2004)

ANNEXE "B"

Politique des ressources humaines 7.1 ASSIDUITÉS ET ABSENCES

N.B.: Il est à noter que cette annexe ne fait pas partie intégrante de la convention collective

Politique: 7.1 Date d'effet: 22-fév-79 Date de revision: - -

ASSIDUITÉ ET ABSENCES

En vigueur le 22 février 1979

RÉFÉRENCES

Politiques 7.2 à 7.10

POLITIQUE

La Société s'attend que ses employé(e)s soient présents au travail les jours et les heures prescrits. Cependant l'employé(e) peut être autorisé être en retard ou à s'absenter et peut être rémunéré pour tout ou partie de cette absence conformément à la politique générale.

Le régime de congés de la Société est dans l'intérêt de ses employé(e)s puisqu'il reconnaît la nécessité pour eux de se reposer et qu'il assure la sécurité de leur revenu durant une maladie ou lorsqu'ils doivent faire face à des problèmes ou des obligations personnelles ou encore des circonstances imprévues qui les touchant, eux et leur famille immédiate.

APPLICATION

Advenant que les dispositions des conventions collectives ou des contrats individuels ne concordent pas avec ces principes, la convention collective ou le contrat individuel l'emporte.

1. Contrôle des présences

Le contrôle des présences et la vérification des fiches de présence et des demandes de congé relèvent directement du chef direct. Les employé(e)s sont tenu(e)s de présenter les demandes de congé à leur chef pour qu'il les recommande ou les autorise et, sauf en cas de circonstances ou de maladie imprévues, ils ne peuvent pas partir en congé tant qu'ils n'en ont pas reçu l'approbation.

Les demandes de congé forment partie intégrante du dossier d'assiduité de l'employé(e), qui est examiné périodiquement lorsqu'il s'agit d'établir s'il est apte à répondre aux exigences de l'emploi. Les chefs de service doivent rappeler au personnel l'importance d'avoir un bon dossier d'assiduité.

Les raisons de toute absence, y compris les retards, doivent être signalées au chef de service, qui les contrôle et:

- autorise les créances de temps;
- confirme que les heures travaillées l'ont été au service de la Société;
- approuve ou recommande les demandes de congé;
- vérifie si les raisons d'absence ou de retard sont admissibles selon la politique de la Société;
- amorce les mesures à prendre pour les rajustements de la paie ou les mesures disciplinaires qui s'imposent conformément aux dispositions des politiques de la Société et des conventions collectives.

Les demandes de congé peuvent faire l'objet d'une enquête lorsqu'elles sont trop fréquentes ou en cas de doute sur leur validité. Les congés obtenus frauduleusement peuvent être tenus pour un motif valable de renvoi (voir politique 1.7 intitulée "Mesures disciplinaires"). Les formules à employer pour demander un congé et obtenir l'autorisation

voulue dépendent de la catégorie de congé demandé ainsi que des formalités et des méthodes de déclaration de présences applicables dans le secteur.

2. Tenue et examen des registres de présence

Les chefs de service reçoivent de l'aide du bureau des Ressources humaines, qui:

- tient les registres des congés et présences;
- effectue un examen périodique des présences de chaque employé(e) et de groupes d'employé(e)s, de sections ou de services (ces données peuvent varier selon les conditions locales ou le niveau de surveillance; elles peuvent, par exemple, comparer les congés pris par service, région, syndicat, etc. ou faire ressortir des schèmes importants);
- donne des conseils pour corriger les absences abusives (par exemple les absences répétées à l'occasion du repos hebdomadaire ou de jours fériés; les absences répétées pour des raisons identiques ou semblables; ou une série d'absences pour des raisons sans lien commun).

3. Absences ou retards abusifs

Quand le nombre ou la fréquence des retards et/ou absences d'un(e) employé(e) semblent abusifs, le bureau des Ressources humaines prie le chef de service par écrit de convoquer l'employé(e) à un entretien pour lui exprimer l'inquiétude causée par son manque d'assiduité et pour essayer de trouver la cause de son absentéisme.

Après l'entretien avec l'employé(e), le chef de service:

- a) Si la santé de l'employé(e) semble être détériorée, lui demande de passer un examen médical. Une fois les résultats de l'examen

médical connus, le chef s'entretient de nouveau avec l'employé(e).

- i) Si les résultats ne révèlent aucun problème d'ordre médical, le chef doit exhorter l'employé(e) à améliorer son assiduité, sans quoi des mesures correctives pourront être prises. Les conclusions de l'entretien sont consignées par écrit, acceptées et signées et par le chef et par l'employé(e).
 - ii) Si les résultats révèlent une cause d'ordre médical au manque d'assiduité de l'employé(e), le chef consulte le bureau des Ressources humaines pour trouver une solution appropriée.
- b) Si le problème a été décelé et résolu à la satisfaction de tous, en avise le bureau des Ressources humaines.
 - c) Si l'absentéisme se révèle être le résultat du mécontentement ou d'un désintéressement du travail, consulte le bureau des Ressources humaines concernant une réaffectation, une mutation, etc.

4. Absence non autorisée

Lorsqu'un(e) employé(e) ne se présente pas au travail à l'heure réglementaire, sans en avoir au préalable obtenu l'autorisation ou sans motif valable, son absence est considérée comme non autorisée.

Pour décider si un retard est excusable ou non, le chef de service se fonde sur les mêmes critères que ceux qui lui Pour décider si un retard est excusable ou non, le chef de service se fonde sur les mêmes critères que ceux qui lui permettent d'établir s'il y a lieu d'autoriser un congé spécial ou un congé-maladie.

Le principe "pas de travail - pas de paie" s'applique aux retards non motivés et aux absences non autorisées qui donnent lieu automatiquement à un rajustement de la paie, indépendamment de toute mesure disciplinaire qui peut être prise.

ANNEXE "C"

A. COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX

NATIONAL

1. Formation:

Le comité consultatif des avantages sociaux continuera tel qu'établi. Peuvent en faire partie les groupements d'employés-es représentés-es par les agents négociateurs reconnus et les groupements d'employés-es de confiance et des cadres, selon les modalités qu'ils établissent. Toutefois, aucun-e employé-e ne peut être représenté-e par plus d'un Syndicat, association ou groupement. La Société y est représentée par le Chef national, Régimes de retraite et des avantages sociaux, ou d'une autre personne qu'il désigne, et qui préside d'office le Comité. Le ou la vice-président-e du Comité est élu-e par les groupements d'employés. Le Comité ou n'importe quel de ses membres peut inviter des observateurs ou observatrices ou des conseillers-ères techniques, qui ont voix consultative seulement. Le Comité établit ses propres règlements.

2. Attribution:

Le Comité a pour attribution d'examiner l'établissement, l'application et le remaniement de tout régime d'avantages sociaux, actuel ou éventuel, concernant le personnel de la Société, et de faire les propositions qu'il juge utiles. Sans que cette énumération soit limitative, le Comité peut examiner les régimes suivants:

- Caisse de retraite
- Assurance-vie, assurance-accident, etc.
- Assurance-maladie
- Congés
- Gratifications

Le Comité consultatif des avantages sociaux a accès à tout genre

d'information, documentation et/ou correspondance se rapportant aux matières de son mandat. Ces informations, documentation et/ou correspondance sont expédiées au ou à la président-e du Comité qui se chargera de les faire reproduire et distribuer aux memores du Comité.

3. Pouvoirs:

Les décisions du Comité se prennent à la simple majorité des voix. Sous réserve des dispositions de l'article 44 de la Loi sur la radiodiffusion, la Société donne suite aux propositions dûment adoptées par le Comité, portant sur l'adoption, la modification ou la révocation des régimes d'avantages sociaux, qui n'engagent pas des dépenses supplémentaires.

- Lorsque ces propositions engagent des dépenses supplémentaires, le Comité recommande, à la Société ainsi qu'aux groupements d'employés-es et d'agents négociateurs, l'accord relatif au partage des coûts qu'il considère comme justes et équitables.
- Il est entendu que le Comité n'est habilité à modifier aucune disposition des conventions collectives, sauf d'un commun accord entre les parties à la convention visée.

4. Réunions:

Le Comité consultatif des avantages sociaux se réunit trimestriellement ou selon la décision majoritaire du Comité. L'ordre du jour ainsi que tout autre document s'y rapportant seront distribués deux semaines au préalable. Le ou la président-e du Comité verra à la tenue du procès-verbal de la réunion, lequel sera distribué aux membres du Comité dans un délai d'un (1) mois suivant la réunion du Comité.

Aucune disposition de la présente lettre d'entente n'interdit à l'ensemble ou à l'un ou l'autre des Syndicats représentés auprès du Comité, de négocier, à l'occasion des pourparlers concernant

les conventions collectives tout changement de la contribution financière de la Société aux régimes d'avantages sociaux, dans la mesure où tel ou tel groupement d'employés est concerné. Il est entendu, en outre, que le Comité n'est habilité à modifier aucune disposition des conventions collectives, sauf d'un commun accord entre les parties à la convention visée.

B. SOUS-COMITÉS RÉGIONAUX

CONSIDÉRANTS

Considérant que:

- a) certains éléments du programme des régimes d'avantages sociaux, comme
 - i) le régime de retraite de Radio-Canada
 - ii) le régime d'assurance-vie collective de Radio-Canada (de base, facultatif, temporaire dégressive, des personnes à charge et l'ancien régime d'assurance-vie collective)
 - iii) les régimes de protection de revenu en cas d'invalidité temporaire ou prolongée
 - iv) le régime d'assurance-accidents de voyage de Radio-Canada
 - v) le régime d'assurance-accidents volontaire des personnes sont d'envergure nationale, et que, de ce fait, toute modification doit avoir la même envergure, et,
- b) certains éléments du programme des régimes d'avantages sociaux, comme les régimes d'assurance-maladie de base et complémentaire, ainsi que les régimes dentaires, s'il y a lieu, peuvent avoir une orientation "régionale", et,

- c) les lois régionales/provinciales, les habitudes de travail, les coutumes locales, etc. peuvent exercer une influence sur la totalité ou une partie des dispositions actuelles du programme existant des avantages sociaux, ou en subir l'influence,

le remaniement du CCAS s'effectuera comme suit.

STRUCTURE:

Un sous-comité régional anglais du CCAS représentera tout l'effectif de:

- la région de Terre-Neuve
- la région des Maritimes
- la région de Toronto
- le siège social
- la zone d'Ottawa
- la région des Prairies
- la région de l'Alberta
- la région de la C.-B.
- le service du Nord

Un sous-comité régional français du CCAS représentera tout l'effectif de:

- la province de Québec
- de l'Ingénierie et de Moncton

Le CCAS actuel sera maintenu et s'occupera des affaires dont la portée et l'application sont nationales et examinera les affaires de nature régionale que pourrait lui soumettre l'un ou l'autre des sous-comités.

COMPOSITION:

La composition des deux sous-comités susmentionnés comprendra un-e (1) représentant-e de chacun des groupes d'employés-es représentés-es par les agents négociateurs reconnus, et des groupes des employés-es de confiance et des cadres, de même qu'un-e président-e nommé-e par la Société, sous réserve de l'acceptation et de l'approbation des sous-comités.

FONCTIONS:

Chacun des sous-comités fait des sondages, des études et des recommandations sur la création/modification et/ou les exigences administratives des régimes existants ou projetés d'avantages sociaux qui relèvent de leurs secteurs pertinents de responsabilités, comme il est exposé dans les paragraphes b) et c) des Considérants. Ces recommandations seront soumises aux CCAS par le ou la président-e respectif ou respective (ou son ou sa délégué-e) de chacun des sous-comités.

De même, toute initiative prise par le sous-comité ayant trait au régime d'avantages sociaux d'envergure nationale supposera que les deux sous-comités communiquent avec le comité national et inversement, selon des processus à mettre au point en commun.

Toutes ces recommandations seront alors présentées au CCAS au fins d'examen, de coordination, de présentation à la direction nationale aux fins d'approbation et de mise en oeuvre, sous réserve des statuts du CCAS et de l'approbation du/des groupement(s) négociateur(s) en cause.

REPRÉSENTANTS-ES AYANT DROIT DE VOTE:

Les membres de chaque sous-comité qui ont droit de vote sont les suivants:

Sous-comité régional anglais

Sous-comité régional français

SCRT (SCFP)	SCFP
SCEP (SNCF)	SCRC
CMG (GCM)	STARF
APS	AR
Personnel de confiance	APS
	Personnel de confiance

Le(s) sous-comité(s) ou chacun de ses membres peut (peuvent) inviter des observateurs ou observatrices et/ou des conseillers-ères techniques qui auront voix délibérative, mais aucun droit de vote.

POUVOIR:

Les pouvoirs des sous-comités sont sensiblement parallèles à ceux qu'on retrouve actuellement au CCAS.

RÈGLEMENT GÉNÉRAUX / MODALITÉS:

Les règlements généraux et les modalités de chaque sous-comité seront établis individuellement par chaque comité.

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE DE LA SOCIÉTÉ ET SES SYNDICATS SUR LE
RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

Le 3 décembre 1996

La Société et ses syndicats ont convenu d'accepter le Régime d'assurance-maladie complémentaire mentionné à l'annexe 1.

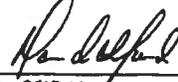
La date d'entrée en vigueur des changements au Régime a été fixée comme suit :

Groupe 1 - GCM - le 1^{er} janvier 1997 Groupe 2 - CEP - le 1^{er} janvier 1997

Groupe 3 - ~~SCFP~~^{CURE} - le 1^{er} janvier 1997 Groupe 4 - GARDIENS - le 1^{er} janvier 1997

La date d'entrée en vigueur des changements au Régime d'assurance-maladie complémentaire pour l'APS, le SCRC, le STARE, le SCFP et l'AR est fixée au 1^{er} janvier 1997 ou à la date de la signature de leur convention collective respective, selon la dernière éventualité.

L'APS, le SCRC, le STARE, le SCFP et l'AR conviennent d'éliminer la subvention au titre du régime provincial d'assurance-maladie/hospitalisation à compter du 1^{er} janvier 1997 ou à la date de signature de leur convention collective respective, selon la dernière éventualité.


Dan Oldfield


Mike Sullivan


Ken Harper


Luc Lajoie


Jacqueline Torgem


Jean-Paul Kouillard


Rosaire L'Italien


Mike Bissonnette


Mike Bissonnette

ANNEXE 1 - RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

Annexe 1

Régime d'assurance-maladie complémentaire		
La Great-West		
Franchise	50 \$/75 \$ applicable à toutes les dépenses, sauf : • hospitalisation • médicaments	nouveau
Vérification de l'inscription des personnes à charge	tous les employés remplissent des formulaires indiquant qui est couvert par le régime et si le conjoint bénéficie de la protection d'un autre régime	nouveau
Médicaments	remplacement par un médicament générique*	nouveau
	franchise de 2 \$ par ordonnance, le maximum des frais à la charge de chaque personne assurée étant de 100 \$	nouveau
Chiropraticien, podiatre, ostéopathe, acupuncteur, naturopathe, masseur	remboursement de 100 % des dépenses courantes et raisonnables admissibles, le maximum annuel étant de 500 \$ par praticien, par personne	nouveau
Les régimes de la Croix-Bleue de l'Atlantique et du Québec vont se fondre avec le régime de La Great-West pour les employés en service actif		nouveau

Seuls les changements au Régime d'assurance-maladie complémentaire sont indiqués dans le tableau.

- * Le remplacement par un médicament générique s'entend du remplacement obligatoire par la version la moins chère du médicament, équivalant sur le plan chimique au produit prescrit. S'il n'y a pas de remplacement, le régime rembourse les frais jusqu'à concurrence du prix de l'équivalent générique le moins cher, à moins que le médecin n'ait indiqué sur l'ordonnance qu'aucune substitution n'est permise.

ANNEXE "E"

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LISTE DES PROFILS DE CLASSE

SCFP(GPB)

TABLE DES MATIÈRES

Désignation de l'emploi	Groupe
SECTION A	
Acheteur ou acheteuse	7
Adjoint-e à la distribution des films	7
Adjoint-e à la gestion documentaire	6
Adjoint-e au traitement des données (exploitation)	8
Adjoint-e au traitement des données (téléinformatique)	8
Adjoint-e aux communications	5
Adjoint-e aux communications	6
Adjoint-e aux émissions	4-5
Adjoint-e aux services de la publicité et des relations avec l'auditoire	7
Adjoint-e de recherches - analyses	7
Adjoint-e de recherches - information	7
Adjoint-e de recherches aux programmes	8
Agent-e à la vente TV	7
Agent-e d'après-vente	7
Agent-e d'après-vente	8
Agent-e d'horaire et de recherche des fréquences (RCI)	8
Agent-e des communications	7
Agent-e des communications	8
Agent-e - services aux usagers	7
Aide de bureau	1
Aide des services de bureau	3

Désignation de l'emploi	Groupe
Aide des services de bureau et garde-magasin	3
Analyste des relèves de dérangements - TV	6
SECTION B	
Bibliotechnicien-ne	6
Bibliothécaire	7
SECTION C	
Chauffeur-e	4
Chef d'équipe (guide)	4
Chef mécanicien-ne de machines à écrire	6
Commis-e	2
Commis-e	3
Commis-e	4
Commis-e	5
Commis-e à la distribution et au courrier	2
Commis-e à la distribution et au courrier	3
Commis-e à la distribution et au courrier	4
Commis-e au courrier	2-3
Commis-e aux dossiers	3
Commis-e aux dossiers	4
Commis-e aux dossiers	5
Commis-e aux droits d'auteur	6
Commis-e aux mouvements (magasins)	6
Commis-e (courrier sollicité)	3
Commis-e de comptabilité	4
Commis-e de comptabilité	5
Commis-e principal-e à la distribution et au courrier	5
Commis-e - service de la musique	3-4
Commis-traducteur ou commis-traductrice (RCI)	6
Concepteur-dessinateur ou conceptrice-dessinatrice	9
SECTION D	
Dessinateur ou dessinatrice	5
Dessinateur ou dessinatrice	6

Désignation de l'emploi	Groupe
Dessinateur ou dessinatrice	7
Dessinateur ou dessinatrice en architecture	7
Dessinateur ou dessinatrice en électricité	7
Dessinateur ou dessinatrice en mécanique	6
Dessinateur-maquettiste ou dessinatrice-maquettiste	6
SECTION F	
Floriculteur ou floricultrice	3
SECTION G	
Garde-magasin	4
Guide	3
SECTION I	
Illustrateur ou illustratrice	6
SECTION M	
Magasinier-ère	6
Mécanicien-ne de machines à écrire	3
SECTION O	
Opérateur ou opératrice d'entrées des données	3
Opérateur ou opératrice d'entrée des données	4
Opérateur ou opératrice de téléimprimeur	4
Opérateur ou opératrice de traitement de textes	4
Opérateur ou opératrice d'ordinateur	5
SECTION P	
Polycopieur ou polycopieuse	3
Polycopieur ou polycopieuse	4
Polycopieur ou polycopieuse	5
Premier-ère commis-e	6
Premier-ère commis-e	7
Premier-ère commis-e aux droits d'auteur	7
Premier-ère commis-e de comptabilité	6
Premier-ère commis-e de comptabilité	7
Premier dessinateur ou première dessinatrice	8
Premier dessinateur ou première dessinatrice	9
Premier-ère floriculteur ou floricultrice	5

Désignation de l'emploi	Groupe
Premier-ère garde-magasin	5
Premier-ère magasinier-ère, Siège de l'Ingénierie	7
Premier-ère mécanicien-ne de machines à écrire	5
Premier-ère opérateur ou opératrice d'entrées de données	5
Premier-ère opérateur ou opératrice de téléimprimeur	5
Premier-ère opérateur ou opératrice d'ordinateur	7
Premier-ère photocopieur ou photocopieuse	6
Premier-ère représentant-e du code publicitaire	8
Premier-ère secrétaire	5
Premier-ère réceptionniste-standardiste	5
SECTION R	
Réceptionniste	3-4
Réceptionniste-standardiste	3
Réceptionniste-standardiste	3-4
Rédacteur ou rédactrice de l'autopublicité	8
Rédacteur ou rédactrice de textes d'enchaînement (ventes)	5
Représentant-e administratif ou administrative des ventes-TV	7
Représentant-e - Code publicitaire	7
Représentant-e - Code publicitaire et promotion des ventes	7
Représentant-e commercial-e	8
Représentant e commercial-e	9
Représentant-e - promotion des ventes	9
SECTION S	
Secrétaire	4
Secrétaire médical-e	3-4
Standardiste	3
Sténo-dactylo	3
Sténographe (production)	3-4
Sténographe/secrétaire	3-4

ANNEXE "F"

EMPLOYÉS-ES CONTRACTUELS-LES

1. **La Société peut embaucher du personnel à contrat au Service de l'informatique dans la catégorie des titres d'emplois suivants: 1- programmeur, 2- analyste, 3- analyste-programmeur, 4- analyste-junior, 5- conseiller aux systèmes informatiques 6- coordonnateur-bureautique. À l'intérieur des structures établies par la Société, l'employé-e contractuel-le doit assumer ses responsabilités en conformité avec les statuts et règlements de la Société, ses politiques, directives, normes et pratiques.**

Ces modalités s'appliquent également à un-e (1) agent de bureautique et à un-e (1) adjoint de bureautique à la télévision.

Un employé-e contractuel-le a droit aux avantages prévus à la présente convention ainsi qu'aux régimes d'avantages sociaux sous réserve des conditions d'admissibilité que comportent les divers régime.

La rémunération sera établie par négociation individuelle mais ne sera pas inférieure au salaire de base prévu à la présente convention collective. L'employé-e peut s'il ou elle le désire, obtenir l'aide du Syndicat pour la négociation de son contrat. Le contrat contiendra les informations suivantes:

- 1. nom de l'employé-e**
- 2. adresse de l'employé-e**
- 3. numéro de téléphone**
- 4. numéro d'assurance sociale**
- 5. durée d'engagement**
- 6. service**
- 7. nature de l'emploi**
- 8. rémunération**
- 9. autres modalités monétaires afférentes au contrat**
- 10. conditions supplémentaires**

La durée du contrat sera minimalement de douze (12) mois à l'exception d'un contrat signé à l'intérieur de la période de douze (12) mois. (à titre de référence la période est habituellement du 1er juillet au 30 juin)

La Société et l'employé-e peuvent conclure une entente sur d'autres modalités qui ne sont pas incluses à la présente convention. Ces modalités ne remplacent cependant pas les droits et obligations minimaux de la présente convention. Cependant, de tels avantages ne privent ni ne libèrent des droits ou des obligations de la présente convention.

Le contrat doit être approuvé avant le premier jour de travail et aucun-e employé-e n'est tenu-e de se présenter s'il ou elle n'a pas en main un contrat signé dont les modalités ont été approuvées par la Société et le ou la signataire.

L'employé-e reçoit une majoration de 12.5% de sa rémunération jusqu'à un maximum de huit mille dollars (8,000\$) par an à titre de compensations pour les avantages sociaux. Dans l'éventualité où l'employé-e rencontre les critères d'admissibilité des divers régimes d'avantages sociaux et choisit d'y adhérer, la rémunération accordée à titre de compensations sera réduite pour l'équivalent du coût des dits régimes.

Les employés-es contractuels-les ayant moins de dix (10) ans de service accumulent les congés annuels à raison de vingt (20) jours par année. Au cours de l'exercice financier durant lequel l'employé-e contractuel-le complète ses dix (10) ans de service, on lui accorde un jour supplémentaire. Au cours des années suivantes, on lui accorde des congés en fonction du barème suivant:

Service années	Congés annuels
0-9	20
10-11	21
12-13	22
14-15	23
16-17	24
18-19	25
20-21	26
22-23	27
24-25	28
26	29
27-28-29	30
30-31	31
32-33	32
34-35	33
36-37	34
38+	35

En ce qui concerne les congés de maladie, l'employé-e touchera la totalité ou une partie de son traitement pendant un maximum de quatre-vingt cinq (85) jours ouvrables. Le montant des prestations est déterminé en fonction des années de service continu. L'employé-e ne peut être protégé-e au-delà de la date de fin du contrat en vertu de l'invalidité de courte durée. Si l'employé-e compte moins de trois (3) mois de service continu, il ou elle peut avoir droit à la totalité de son salaire pendant cinq (5) jours ouvrables.

Années de service à 100%	Nombre de jours ouvrables à 66 2/3%	
de 3 mois à 1 an	10	75
de 1 an à 2 ans	20	65
de 2 ans à 3 ans	30	55
de 3 ans à 4 ans	40	45
de 4 ans à 5 ans	50	35
de 5 ans à 6 ans	60	25
de 6 ans à 7 ans	70	15
7 ans et plus	85	-

Advenant qu'il lui soit toujours impossible de reprendre son travail après dix-sept (17) semaines (85 jours ouvrables), et qu'il ou qu'elle soit invalide selon la définition du régime, l'employé-e est protégé-e par le régime d'invalidité de longue durée. Ce régime lui assure 60% de son salaire de base. Ces prestations ne sont pas imposables et sont versées jusqu'au rétablissement, ou le 65ième anniversaire de naissance, ou au décès selon la première éventualité.

L'employé-e à contrat doit garantir la priorité de ses services à la Société pendant toute la durée de son contrat.

Plus spécifiquement, l'employé-e ne peut se livrer, à l'extérieur de ses heures de travail à aucune activité:

- qui soit en concurrence directe avec celle de la Société;
- qui lui permette d'exploiter son appartenance à la Société;
- qui mette obstacle à sa disponibilité ou compromette son rendement dans l'exercice de ses fonctions à la Société.

L'employé-e ne doit entreprendre aucune autre affaire ou occupation susceptible d'entrer en conflit avec les présentes sans avoir obtenu au préalable, l'autorisation écrite de la Société.

L'employé-e doit respecter le caractère confidentiel ou secret de toutes les affaires qu'il ou elle aura à traiter dans l'exercice de ses fonctions. À l'expiration de son engagement, l'employé-e doit remettre à la Société, tout document ou matériel, y compris les copies de tel document ou de tel matériel, se rapportant aux services accordés à la Société.

RENOUVELLEMENT

Conformément à la période de préavis prévue pour la résiliation d'un contrat, la Société avisera l'employé-e de son intention de renouveler ou non le contrat.

RÉSILIATION DE CONTRAT

L'une ou l'autre des parties peut résilier le contrat, sans pénalité, dans les deux (2) semaines qui précèdent le premier jour de travail stipulé au contrat.

Pendant sa durée, le contrat est résiliable par l'une ou l'autre des parties.

Le contrat est résiliable en tout temps par l'employé-e sous réserve d'un avis préalable de quatre (4) semaines et par la Société sous réserve d'un avis préalable qui sont les suivants:

1 ^{ère} année de service	2 semaines
2 à 3 ans de service	4 semaines
4 à 10 ans de service	8 semaines
après 10 ans de service	12 semaines

Après un (1) an de service continu, la Société informe l'employé-e de son intention de ne pas renouveler le contrat en lui donnant un préavis ci-haut prévu, à défaut, la rémunération équivalente. Les parties contractantes n'ont pas à fournir de motif pour le non-renouvellement d'un contrat, nonobstant toute autre disposition de la convention.

À défaut, l'employé-e recevra la rémunération équivalente faute d'avis.

Nonobstant ce qui précède, rien n'empêche un-e employé-e de jouir d'une rémunération supérieure ou de conditions de travail plus avantageuses que celles prévues à la présente convention.

La Société s'engage à fournir au Syndicat une copie du contrat, annexes et modifications éventuelles.

Tout contrat signé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention n'est modifié en rien par la convention, sauf pour l'ajustement de la rémunération totale négociée lorsque celle-ci est inférieure au nouveau tarif de base et sauf pour l'entrée en vigueur des conditions de travail prévues à la présente.

ANNEXE "G"

**LETTRE D'ENTENTE ANCIENNETÉ DE SERVICE DES EMPLOYÉ-ES
INCLUS-ES DANS L'UNITÉ**

Les parties conviennent que l'article 24 (Sécurité d'emploi) ne s'appliquera qu'à compter du 1er avril 1998 aux employés-es inclus-e dans le groupement négociateur suite à la décision du Conseil canadien des relations du travail du 7 août 1995, dont la liste apparaît ci-dessous.

Les parties conviennent également qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 31 mars 1998 inclusive-ment, seules les règles suivantes s'appliqueront à ces employés-es, dans l'éventualité où des licenciements s'imposent.

- ♦ Le comité mixte de main-d'oeuvre procédera au processus de supplantation conformément à la procédure prévue à la section C de l'article 24.
- ♦ La supplantation s'effectuera par ordre d'ancienneté de service à l'intérieur du groupe des employés-es sous-mentionnés-es.
- ♦ Un-e employé-e sujet-te au licenciement pourra se voir offrir un poste vacant qui n'a pu être utilisé dans le cadre du comité mixte de main-d'oeuvre concernant les autres employés-es de l'unité.
- ♦ Si les efforts du comité mixte de la main-d'oeuvre pour trouver un autre emploi à un-e employé-e s'avèrent infructueux selon la procédure ci-haut mentionnée, ou s'il ou elle refuse une offre de réaffectation ou de supplantation, il ou elle sera licencié-e.
- ♦ L'indemnité de licenciement applicable sera alors égale à l'indemnité prévue aux employés-es non-protégés-es à 24.14 ou 24.15.

L'ordre des réintégrations s'effectuera par ancienneté de service une fois que l'exercice des modalités prévues à l'alinéa 24.17.1 a) à g) aux autres employés-es de l'unité aura été appliqué.

Liste des employés-es

NOMS	ANCIENNETÉ	NO D'EMPLOI
Angrignon, Bertrand	10.06.74	9968
Bilodeau, Gisèle	20.08.84	3136
Bourgeois, Jules (Moncton)	22.08.94	15652
Calvaresi, Nicole	03.11.70	725
Champagne, Diane (Québec)	01.06.92	15993
Chauvin, Claude	19.06.80	9729
Coulombe, Reine	22.10.77	5075
Couture, Alain	01.02.89	15250
Demers, Elizabeth	15.06.87	16052
Desrosiers, Line	02.08.82	5417
Dussault, Dorothée	16.01.78	9624
Forget, Robert	04.08.69	11904
Foucault, Carmen	07.10.85	2061
Grégoire, Lucie	20.12.73	6891
Grenier, Jocelyne	02.10.72	1526
Grenier, Stéphane (Québec)	17.10.94	15657
Guimond, Daniel	31.10.77	9913
Helie-Daneau, Denise	15.05.72	6619
Hétu, Line	21.06.76	6934
Jutras, Anne-Marie	10.09.79	9609
Lajeunesse, Renée	29.09.77	10068
Langlais, Suzanne	18.02.74	9543
Laroche, Pierre	29.04.74	8027
Leblanc-MacCarthy, Simonne (Moncton)	27.10.86	590
Magnan, Jacques Charles	18.01.82	2650
Maltais, Blandine (Chicoutimi)	29.04.74	3259
Martin, André	05.03.74	15222

NOMS	ANCIENNETÉ	NO D'EMPLOI
Migliacci, Jerry	16.07.80	13122
Miozza, Vincenzo	03.12.79	10546
Ratelle, Louise	23.11.76	388
Roy, Sylvie	29.01.92	12346
Tremblay, Marc (Québec)	01.11.94	15782
Vermette, Nathalie	20.08.90	12534
Verville, Francine	25.05.79	6623

N.B.: Les parties conviennent que, dans l'éventualité d'une mésentente en ce qui a trait à l'absence d'un-e employé-e sur la liste ci-haut mentionnée, la liste officielle des emplois inclus-s est celle contenue à la décision du conseil canadien du travail du 7 août 1995 occupés par les employés-es permanents-es qui sont toujours à l'emploi de la Société à la date de la signature de la convention collective.

ANNEXE "H"

LETTRE D'ENTENTE - ORGANISATION DU TRAVAIL

Conscientes de la nécessité d'améliorer l'efficacité, l'équité et la souplesse du travail à la Société afin d'en optimiser la performance, les parties conviennent de mettre sur pied un comité conjoint directeur qui aura pour but de:

- 1. Étudier les questions relatives à la productivité et aux coûts de production d'un ou de plusieurs secteurs d'activités;**
- 2. Chercher des moyens qui permettront d'accroître la productivité et l'efficacité dans l'organisation du travail;**
- 3. Explorer des moyens qui permettront la mise en place de nouvelles méthodes de travail tout en permettant d'accroître la satisfaction et l'épanouissement des employés dans leur milieu de travail;**
- 4. Analyser l'organisation du travail notamment en regard des méthodes de travail, de la répartition des tâches, des procédures, des équipements, des processus de travail et de l'implantation appréhendée des changements technologiques.**

La convention collective doit être respectée dans toute démarche visant l'amélioration de la productivité.

Le comité directeur fait rapport aux instances mandatées des parties et peut faire des recommandations à la direction; il peut convenir d'ententes particulières pouvant modifier les dispositions de la convention collective, et ce, sujettes à la ratification par les instances compétentes de chacune des parties.

Les parties agissent dans le respect mutuel.

Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif qui sont alors aux frais de la partie qui a requis leur service.

Le comité directeur se réunit au besoin, mais pas moins que trois (3) fois par année, à l'exclusion de la période estivale, pendant les heures régulières de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement. Le comité directeur est composé de trois (3) membres de la Société et d'un nombre égal de représentants du Syndicat.

Le comité directeur peut former tout groupe de travail qu'il juge pertinent.

ANNEXE "I"

LETTRE D'ENTENTE - JURIDICTION

Les parties s'entendent sur les modalités suivantes pour le processus déjà entamé d'impartition possible de la gestion des immeubles - services administratifs concernant les champs d'activités mentionnés à l'appel d'offre.

Les parties conviennent qu'il appartiendra au Comité mixte ad hoc, prévu à cet effet, d'évaluer, sur la base de l'appel d'offre pour la prestation de Services des Biens Immobiliers et des Installations daté de juillet 1996 dont le Syndicat peut obtenir copie, s'il serait rentable économiquement ou opérationnellement avantageux pour la Société de recourir à des entreprises ou à des fournisseurs extérieurs et de transmettre sa recommandation aux mandants respectifs des parties dans les six (6) semaines suivant la ratification du protocole d'entente.

Le comité travaillera dans le même esprit prévu à l'Annexe H et plus spécifiquement les points 1 à 4 et se dotera d'une méthode d'évaluation des coûts.

Dans l'éventualité où la Société, suite à une recommandation en ce sens du comité mixte et accepté par les deux (2) parties, conclut à la nécessité de confier à un entrepreneur du travail qui ressort de la présente unité de négociation du SFCP, elle donne au Syndicat un préavis d'au moins six (6) semaines de son intention.

Advenant que le comité ne puisse parvenir à une recommandation conjointe des deux (2) parties dans le délai prévu ou que la recommandation soit rejetée par l'une ou l'autre des parties et que la Société informe le Syndicat de son intention de procéder à l'impartition, le désaccord sera soumis à la procédure accélérée de règlement de grief. Si l'arbitre conclut qu'il serait rentable économiquement ou opérationnellement avantageux pour la Société de procéder à l'impartition sur la base de l'appel d'offre, la Société pourra procéder sans autre préavis.

Il est également entendu qu'on doit respecter la confidentialité des renseignements divulgués dans le cadre de telles réunions et que ces derniers ne doivent pas être communiqués à aucune personne étrangère au processus de consultation.

Dans l'éventualité où des licenciements s'imposent ils s'effectuent selon les modalités de l'article 24, Section C.



ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTE ÉVALUATION DU RENDEMENT

L'un des éléments principaux de la gestion appropriée du personnel réside dans le dialogue et les échanges réguliers, cohérents et constructifs entre le chef immédiat et l'employé-e. Les employés-es doivent clairement savoir à quel point ils se développent, comment leur travail est estimé et, le cas échéant, comment ils peuvent améliorer leurs connaissances, leurs compétences, leurs habiletés professionnelles etc. par le biais de la formation, du perfectionnement ou toute autre mesure jugée pertinente au développement de l'employé-e.

La Société et le Syndicat conviennent de se rencontrer en comité mixte pour discuter de la possibilité d'introduire un programme d'évaluation du rendement et des modalités régissant l'application d'une telle démarche de façon à supporter les employés-es dans leur évolution professionnelle.

ANNEXE "K"

LETTRE D'ENTENTE DÉTACHEMENT POUR MANDAT SYNDICAL

Nonobstant le paragraphe 6.7 de l'article 6, la Société maintient le salaire de la Présidente ou du Président du Syndicat qui est en congé sans salaire. Afin de recouvrer ces montants du Syndicat, la Société facture mensuellement le Syndicat pour le salaire brut et pour le coût des avantages sociaux couvrant la période de ce congé conformément au paragraphe 6.7.

Cette entente pourra s'appliquer à un-e ou d'autres employé-s-es d'un commun accord entre la Société et le Syndicat.

ANNEXE "L"

LETTRE D'ENTENTE - PRIME AU BILINGUISME

La Société continuera de payer, pendant la durée de la convention, la prime au bilinguisme de 7%, calculée d'après la rémunération globale, aux employés-es qui la recevaient à la date de la signature de la convention collective.

De plus, pour les employés-es qui recevaient cette prime sous forme de rémunération additionnelle, celle-ci sera traitée conformément au paragraphe précédent à compter de la date de la signature de la convention collective.

ANNEXE "M"

**LETTRE D'ENTENTE - RÉGULARISATION DE SITUATIONS
TEMPORAIRES**

La Société convient de régulariser les situations temporaires suivantes en procédant à la procédure de rappel, à l'application du paragraphe 16.1.7, à des affichages de postes permanents ou en obtenant une dispense d'affichage du Syndicat pour nommer l'occupant-e actuel-le.

TÉLÉVISION FRANÇAISE - INFORMATION/RDI		
Commis	205873	Robert Vaillancourt
Commis	206132	Ousmane Salou Dicko
Adj. aux communications	206546	Brigitte Lapierre
SERVICES FINANCIERS		
Premier commis	204875	Yves Turcotte
Premier commis	205766	Francine Touchette
Premier commis	205858	Martine Maisonneuve
SERVICE DE GESTION		
Premier commis	203328	Colette Forest
PLANIFICATION ET AFFAIRES GÉNÉRALES		
Secrétaire	205207	Nathalie Duguay
COMMUNICATIONS		
Adj. aux communications	206218	Marianne Hallal

ANNEXE "N"

LETTRE D'ENTENTE - CONGÉS COMPENSATOIRES

La présente confirme nos conversations survenues dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective concernant les congés compensatoires.

Tel qu'entendu nous serions disposés à convenir de dispenses spécifiques pour hausser la limite de quinze (15) jours de congés compensatoires qu'un-e employé-e peut accumuler ou prendre par année civile, lorsqu'il est convenu avec la Direction locale que ces congés pourront être pris, sans inconvénient ni coût additionnel, au cours des douze (12) mois qui suivent la date de leur acquisition.

Les autres dispositions de l'article 38 continueront à s'appliquer dans ces cas.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25 septembre 1997

COMITÉ DE NÉGOCIATION

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

Lise Mathieu
Conseillère - Ressources Humaines

Huguette Lavallée
Directeur, Finances et
Administration

Paul Gaudreau
Coordonnateur, rapports de
gestion

France Leclerc
Coordonnatrice, Gestion des
ressources - Administration et
exploitation radio

Lynda Dion
Conseillère - Ressources
humaines

Raymonde Gagné
Adjointe - Ressources
humaines

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

CONSEIL DES SECTIONS LOCALES

(Groupe des employés-es de bureau et professionnels-les)

UNITÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX ET ADMINSTRATIFS

Gilles Mathieu
Conseiller syndical SCFP

Jacqueline Turgeon
Présidente du Conseil des Sections
Locales et de la Section locale 675 -
Montréal

Judith Marcotte
Vice-présidente - Section
locale 675 - Montréal

Marie-Lise Rivet
Trésorière du Conseil des Sections
locales et de la Section locale 675 -
Montréal

Sylvain Ouellette
Membre du comité restreint
de négociation - Section
locale 675 - Montréal

Marc Goguen
Vice-Président du Conseil des
Sections locales et Président de la
Section locale 672 - Moncton

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

Perrin Beatty
Président, Directeur général

Louise Tremblay
Première Vice-présidente Ressources

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

Freeman Keats
Directeur administratif des finances

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