

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE



SECTION LOCALE 675 (SCFP 675)

(GROUPE DES EMPLOYÉS-ES DE BUREAU
ET PROFESSIONNELS-LES)

UNITÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX
ET ADMINISTRATIFS

1^{er} octobre 2007 - 26 septembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

| | ARTICLE | PAGE |
|---|--------------|------|
| ♦ ARTICLES PRÉLIMINAIRES 1 | | |
| Objet de la convention | - | 1 |
| Définitions | 1 | 1 |
| Interprétation et texte officiel | 2 | 5 |
| ♦ 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 » | 156 |
| Affichage des postes vacants | 14 | 28 |
| Avancement | 15 | 31 |
| Affectations temporaires | 16 | 33 |
| Mutation, consentement de l'employé-e et frais de réinstallation | 17 | 36 |
| Indemnité de cessation d'emploi | 18 | 37 |
| Retraite | 19 | 38 |
| Parité des droits | 20 | 39 |

TABLE DES MATIÈRES

| | ARTICLE | PAGE |
|---|---------|-----------|
| Mesures disciplinaires | 21 | 40 |
| Activités privées | 22 | 42 |
| ♦ ANCIENNETÉ | | 42 |
| Ancienneté de service et syndicale | 23 | 42 |
| ♦ SÉCURITÉ D'EMPLOI | | 44 |
| Sécurité d'emploi | 24 | 44 |
| A. Changement technologique..... | | 44 |
| B. Compression de personnel..... | | 45 |
| C. Supplantations et licenciements..... | | 47 |
| D. Indemnités de licenciement..... | | 51 |
| Tableau compression de personnel..... | | 57 |
| E. Réintégration des employés-es..... | | 53 |
| F. Frais de réinstallation..... | | 56 |
| ♦ ÉVALUATION DES POSTES ET RÉMUNÉRATION | | 58 |
| Évaluation des postes | 25 | 58 |
| Classes et échelles de salaire | 26 | 64 |
| Dispositions générales concernant les salaires | 27 | 66 |
| ♦ RÉGIME DE TRAVAIL ET INDEMNITÉS | | 68 |
| Durée hebdomadaire du travail et repos hebdomadaire | 28 | 68 |
| Affichage de l'horaire | 29 | 70 |
| Changement de l'horaire | 30 | 71 |
| Repos quotidien | 31 | 72 |
| Employés-es à régime libre | 32 | 72 |
| Employés-es à régime modifié | 33 | 74 |
| Conditions particulières des guides | 34 | 75 |
| Tour de service | 35 | 76 |
| Réduction du tour de service | 35.3 | 76 |
| Prime de nuit | 35.4 | 77 |

TABLE DES MATIÈRES

| | ARTICLE | PAGE |
|--|---------|-----------|
| Heures de repas | 36 | 77 |
| Pauses | 37 | 78 |
| Heures supplémentaires | 38 | 78 |
| Congés compensatoires | 38.8 | 80 |
| Rappel au travail | 39 | 81 |
| ♦ DÉPLACEMENTS | | 81 |
| Frais de déplacements | 40 | 81 |
| Déplacements en voiture | 40.3 | 82 |
| Déplacements, créances de temps | 40.6 | 82 |
| Représentants commerciaux - allocation de véhicule | 41 | 84 |
| ♦ SANTÉ ET SÉCURITÉ | | 86 |
| Heures excessives, hygiène, sécurité..... | 42 | 86 |
| ♦ CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX | | 91 |
| Jours fériés..... | 43-A | 91 |
| Travail effectué un jour férié | 43-B | 94 |
| Comité consultatif des avantages sociaux..... | 44 | 95 |
| Congés annuels..... | 45-A | 95 |
| Ordre des départs en congés annuels | 45-B | 97 |
| Congés spéciaux | 46 | 98 |
| Assignment comme juré ou témoin | 47 | 99 |
| Congés non payés | 48 | 100 |
| Absence autorisée ou non autorisée..... | 48.3 | 100 |
| Congés parentaux | 49 | 101 |
| Accidents de travail | 50 | 110 |
| Assurance maladie/hospitalisation | 51 | 111 |
| Régimes de protection du revenu en cas de maladie..... | 52-A | 112 |
| Régime de protection du revenu en cas d'invalidité de courte durée (LCD)..... | 52-B | 114 |
| Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (ILD)..... | 52-C | 116 |

TABLE DES MATIÈRES

| | ARTICLE | PAGE |
|--|--------------|------------|
| Assurance vie | 53 | 121 |
| Congé à traitement différé..... | 54 | 125 |
| Dossiers médicaux | 55 | 134 |
| ♦ FORMATION | | 135 |
| Formation..... | 56 | 135 |
| ♦ CONCLUSION | | 137 |
| Conclusion | 57 | 137 |
| Caractère décisif de la convention | 58 | 137 |
| Avis de négociation ou de renouvellement de la convention..... | 59 | 138 |
| Date d'entrée en vigueur et durée de la convention | 60 | 138 |
| ♦ ANNEXES | | 139 |
| Formule de grief | Annexe « A » | 139 |
| Politiques des Ressources humaines 7.1 - Assiduité et absences..... | Annexe « B » | 140 |
| A. Comité consultatif des avantages sociaux | Annexe « C » | 144 |
| B. Sous-comités régionaux..... | | 146 |
| Lettre d'entente – Avantages sociaux | Annexe « D » | 150 |
| Annexe 1 - Régime d'assurance maladie complémentaire..... | | 151 |
| Liste des titres d'emplois..... | Annexe « E » | 152 |
| Employé-es contractuels-les..... | Annexe « F » | 156 |
| Lettre d'entente - Organisation du travail..... | Annexe « G » | 161 |
| Lettre d'entente – Juridiction..... | Annexe « H » | 163 |

TABLE DES MATIÈRES

| | ARTICLE | PAGE |
|---|--------------|------|
| Lettre d'entente - Processus d'évaluation du rendement..... | Annexe « I » | 166 |
| Lettre d'entente - Détachement pour mandat syndical..... | Annexe « J » | 170 |
| Lettre d'entente - Prime au bilinguisme..... | Annexe « K » | 171 |
| Lettre d'entente - Congés compensatoires..... | Annexe « L » | 172 |
| Lettre d'entente – Congés parentaux..... | Annexe « M » | 173 |
| Option 1 du Régime québécois d'assurance parentale – Régime de base.. | | 174 |
| Option 2 du Régime québécois d'assurance parentale – Régime particulier | | 175 |
| Lettre d'entente – Plan dentaire..... | Annexe « N » | 176 |
| Lettre d'entente – Juridiction..... | Annexe « O » | 177 |
| Lettre d'entente – Évaluation des emplois et Gestion du rendement et perfectionnement... | Annexe « P » | 178 |
| Lettre d'entente – Mise en disponibilité..... | Annexe « Q » | 179 |
| Politique des Ressources humaines 1.1 - Protection contre le harcèlement personnel... | Annexe « R » | 181 |

❖ ARTICLES PRÉLIMINAIRES ❖

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 (3) mois ou six (6) mois à compter de la date de son embauchage (voir le paragraphe 13.3).
- 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 Admissibilité aux avantages sociaux :
L'employé-e temporaire embauché-e pour une période prédéterminée d'au moins treize (13) semaines de façon continue est admissible aux avantages sociaux aux conditions suivantes :
- rémunération d'au moins cinquante pour cent (50%) du salaire de base;
 - au moins 2 jours et demi (2 ½) de travail/semaine;
 - au moins vingt heures (20) normales de travail/semaine
- 1.3.2 L'employé-e contractuel-le désigne l'employé-e engagé-e par contrat à durée déterminée conformément à l'annexe F.
- 1.4 L'employé-e permanent-e 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 subséquent 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-e 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 ou 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 le 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. Un emploi peut grouper plusieurs postes.
- 1.20 Poste : terme désignant un poste individuel de travail.
- 1.21 Description d'emploi : désigne l'ensemble des éléments généraux du travail à accomplir et ne doit pas être considéré comme une énumération exhaustive de toutes les tâches.
- 1.22 Nouvel emploi : emploi créé, non prévu dans la nomenclature des emplois (groupe et titre), devant être régi par les dispositions de la convention.
- 1.23 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-e employé-e.
- 1.24 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.
- 1.25 **Stagiaire :**
Désigne la personne poursuivant des études au cours desquelles un stage pratique est prévu et qu'elle effectue au sein de la Société. Cette personne est non rémunérée sauf si une entente avec l'institution scolaire ou autres prévoit une rémunération. Cette personne ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective.
- L'utilisation de stagiaires n'a pas pour but de remplacer un(e) employé(e) de l'unité, de combler un besoin temporaire ou d'empêcher qu'un poste vacant soit comblé.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET 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.

❖ DROITS DES PARTIES ❖

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 Syndicat canadien de la fonction publique - Section locale 675 (SCFP 675) 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 industrielles 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.

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 le 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 industrielles.

L'employé-e exclu-e de l'unité conformément au présent article est inscrit-e à la liste de rappel prévue à l'article 24 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-es 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.
- 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 continue 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) employé-(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.

6.9 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.

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.

❖ RAPPORT ENTRE LES 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 communique 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 déferé 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 déferer 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 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 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 (GCM/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 GCM.

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 1.23, 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
- Reprographie

12.1.5 La Société peut retenir les services de firmes ou d'entrepreneurs de l'extérieur pour la prestation d'un service donné, conformément à l'annexe « H ».

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 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. Toutefois l'employé-e qui cotise à la Partie 1 du régime de retraite le jour précédent le début du temps partiel, cotisera obligatoirement 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 12 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 et en informera le syndicat par écrit.

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 21.11, à condition de lui donner cinq (5) jours 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.

Un-e employé-e temporaire, qui occupe un poste créé temporairement conformément à l'article 16, paragraphe 16.1.2, peut être embauché-e jusqu'à concurrence de deux (2) ans dans le même poste. Par la suite, et dans un délai maximal de quatre-vingt dix (90) jours, la Société évaluera si le besoin est de nature permanente et le cas échéant les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent. Dans le cas contraire, le poste est aboli ou s'il se poursuit la Société informera le syndicat par écrit du motif de la prolongation ainsi que sa durée.

La limite susmentionnée ne s'applique pas aux créations de postes temporaires associés à un projet à durée déterminée.

- 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 21.11 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) 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.

ou

iv) n'importe quand, pour des raisons administratives ou économiques telles que le manque de travail ou la suppression du poste. Pour les employés-es ayant plus de douze (12) mois de service continu, la Société met fin à l'engagement temporaire par ordre inverse d'ancienneté de service pour les employés-es occupant le même titre d'emploi, dans le même service.

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 Également, 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 12 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 15 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 poste 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 prévus à cet effet, 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 de l'emploi affiché;
2. le groupe salarial ainsi que le minimum et le maximum de l'échelle des salaires applicables;
3. le service;
4. la fin de la période d'affichage;
5. les exigences raisonnables de l'emploi et les connaissances raisonnables du poste;
6. le numéro d'affichage;
7. travail par roulement ou non.

14.3 **Une copie électronique des avis compris dans le groupement négociateur est envoyée au Syndicat 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 **par l'entremise du système électronique prévu à cet effet.**

Celui-ci ou celle-ci reçoit sur demande une copie du **descriptif d'emploi.**

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.

La Société communique également au syndicat le nom du candidat ou de la candidate choisie ainsi que le numéro d'affichage sur lequel celui ou celle-ci a été choisi-e.

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, du 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.

14.8 La Société informe le syndicat par voie électronique, dans les dix (10) jours de l'embauche, du nom du nouvel employé.

ARTICLE 15 - AVANCEMENT

15.1 Pour les groupes 11 à 12, 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 sur l'affichage), 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 12 à 16 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 un (1) échelon à l'intérieur du groupe occupé par l'employé-e et le salaire est rajusté au moins à l'échelon le plus près et supérieur à l'intérieur du groupe supérieur. Pour l'employé-e au maximum de son groupe, l'avancement donne lieu à un rajustement de salaire égal à la constante, en pourcentage, de l'augmentation annuelle de son groupe et le salaire est rajusté selon les modalités ci-dessus.

Pour les groupes 11 et 12, 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 emploi du groupe 13 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 le Syndicat 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 14 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 Advenant qu'il faille **combler** temporairement un poste relevant du groupement négociateur pour des fins de remplacement **pour une période de plus de quatorze (14) jours ou qui se prolonge au-delà de cette période**, la Société comblera le besoin de la façon suivante :

- a) Suite à un affichage interne, par un employé-e du service en tenant compte de l'ancienneté syndicale et de la capacité de l'employé-e à répondre aux exigences du poste. La Société convient que l'affichage interne s'effectue par Directeurat.
- b) Si aucun employé-e du service n'est choisi-e aux termes du paragraphe précédent, la Société **procèdera à un affichage local en mentionnant la période prévue du remplacement temporaire.**
- 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 l'emploi à combler.

16.1.2 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.

Un poste temporaire peut être créé jusqu'à concurrence de deux (2) ans, à l'exception des postes associés à un projet à durée déterminée. Par la suite, et dans un délai maximal de quatre-vingt dix (90) jours, la Société évaluera si le besoin est de nature permanente et le cas échéant les dispositions prévues à la

convention collective s'appliquent. Dans le cas contraire, le poste est aboli ou s'il se poursuit la Société informera le Syndicat par écrit du motif de la prolongation ainsi que sa durée.

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

16.1.4 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.

16.1.5 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 16.1.1 b) et 16.1.2 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 **salarial** supérieur qui relève du groupement négociateur ou d'un poste confidentiel pour une durée ne dépassant pas quatre (4) semaines, est rémunéré-e aux taux fixes **quotidiens** suivants :

À compter du 1^{er} octobre 2007 :

| | |
|------------------|----------|
| Groupes 11 à 13: | 9,59 \$ |
| Groupes 14 à 16: | 11,32 \$ |

À compter du 29 septembre 2008 :

| | |
|------------------|----------|
| Groupes 11 à 13: | 9,83 \$ |
| Groupes 14 à 16: | 11,60 \$ |

À compter du 28 septembre 2009 :

| | |
|------------------|----------|
| Groupes 11 à 13: | 10,08 \$ |
| Groupes 14 à 16: | 11,89 \$ |

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

- 16.2.1 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 conformément aux dispositions de l'article 15, paragraphe 15.3.
- 16.2.2 Les heures supplémentaires fournies pendant la durée de l'avancement temporaire prévu à l'alinéa 16.2.1 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 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 Cet article ne s'applique qu'aux employés-es compris-e dans le groupement négociateur qui sont employés-es permanent-es à la date de la signature de la convention collective.
- 18.2 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 18.4, une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi égale à :
- Trois (3) mois civils de salaire à l'employée qui compte dix (10) ans de service continu et, pour toute autre année de service continu subséquente, un supplément d'un cinquième (1/5) d'un (1) mois de salaire, sous réserve que le total n'excède jamais six (6) mois de salaire.
- À la demande de l'employé-e, ces sommes sont versées dans un REÉR dans la mesure où la loi le permet.

18.3 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.

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

18.4 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 18.2. L'indemnité de retraite lui est versée de la même façon que le salaire habituel et est soumise aux déductions prévues par les différents régimes d'avantages sociaux de 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 Le Régime de retraite de la Société Radio-Canada stipule que l'âge de la retraite normale est 65 ans et permet une retraite anticipée conformément à ses dispositions. Le départ à la retraite normale s'effectue le dernier jour du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans. Toutefois, les employés-es peuvent décider de poursuivre leur travail à Radio-Canada et continuer de contribuer au Régime de retraite de CBC/Radio-Canada jusqu'au premier jour de décembre de l'année où ils atteignent 69 ans, à condition qu'ils soient encore des employés-es de la Société.

- 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 Aux fins des paragraphes 20.2 et 20.3 l'employé-e qui estime avoir une raison valable de se plaindre doit, dans un premier temps, déposer une plainte en vertu de la politique courante des Ressources humaines intitulée « Protection contre le harcèlement personnel ».

Si le processus n'a pas permis de régler la plainte à la satisfaction de l'employé-e, celui-ci ou celle-ci pourra alors se prévaloir de la procédure de redressement des griefs prévue à la convention collective.

La procédure ci-haut mentionnée ne limite ni n'annule le droit des employés-es d'en référer à la Commission canadienne des droits de la personne.

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.
- 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 **Les absences et les périodes de congés annuels ne sont pas comprises dans les délais stipulés au présent article.**
- 21.7 Toute mention d'un reproche qui s'avère injustifié doit être retirée du dossier de l'employé-e et détruite.

- 21.8 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.
- 21.9 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.
- 21.10 Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, les dommages à la propriété, le sabotage ou les actes de violence. Ce n'est que de façon exceptionnelle et dans le respect de la vie privée des employés au travail que ces systèmes ou tout autre système électronique peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires découlant d'actes de la nature de ceux ci-haut mentionnés.
- 21.11 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.
- 21.12 L'employé-e congédié-e a droit à quatre (4) semaines de traitement à titre de délai-congé.
- 21.13 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.

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

ARTICLE 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.

❖ ANCIENNETÉ ❖

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.
- 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 Nul-le employé-e à l'effectif de la Société le 31 décembre 1983 et toujours à l'emploi de la Société lors de la signature de la présente convention collective et ce, sans qu'il y ait eu interruption de service, ne 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'œuvre 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'œuvre 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 Nul-le employé-e à l'effectif de la Société le 31 décembre 1983 et toujours à l'emploi de la Société lors de la signature de la présente convention collective et ce, sans qu'il y ait eu interruption de service, ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention, en raison de compression de personnel.

Tout-e employé-e régulier-ère :

- i) qui refuse une offre de réaffectation dans un poste vacant ou de mutation à un poste vacant, dans le groupement négociateur à une des succursales de la Société au Québec et à Moncton, lorsqu'une telle éventualité existe, et qui ne peut supplanter un-e autre employé-e;

ou

- ii) qui refuse une offre de supplantation dans le groupement négociateur à une des succursales de la Société au Québec et à Moncton;

sera licencié-e selon les modalités du paragraphe 24.15.

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 temporaires 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.

Advenant que le poste temporaire utilisé conformément au paragraphe précédent devienne permanent, l'employé-e est confirmé-e à ce poste pourvu qu'il ou elle ait réussi la période d'essai prévue au paragraphe 24.13, ce qui met un terme au processus de supplantation.

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 du 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 supplante 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 établie 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 mentionnée la section « D » s'applique.
- 24.13.2 L'employé-e qui n'est pas protégé-e en vertu du paragraphe 24.7 devient assujéti-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 57)

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 dans les (30) jours suivant la date de fin d'emploi.

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 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;
- b) 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;
- c) parmi les employés-es qui ont choisi un emploi temporaire;
- d) parmi les employés-es qui ont supplantés-es, 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);
- e) parmi les employés-es qui ont accepté un poste à temps partiel tel que stipulé au paragraphe 24.11;

- f) parmi les employés-es licenciés-es qui conservent des droits de rappel à la succursale concernée;
- g) 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 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 |

❖ ÉVALUATION DES POSTES ET RÉMUNÉRATION ❖

ARTICLE 25 - ÉVALUATION DES POSTES

- 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 description d'emploi. L'exactitude des descriptions 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 description d'emploi ne correspond pas au travail effectué, il ou elle peut formuler une demande écrite de révision et de la description 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 et aux Ressources humaines de la Société.

- 25.3.1 Sur réception de la demande, les Ressources humaines feront parvenir à l'employé-e le questionnaire d'évaluation des emplois. Dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du questionnaire, l'employé-e le retournera dûment complété à son supérieur-e immédiat-e avec copie au comité syndical et aux Ressources humaines, faute de quoi la demande deviendra caduque. Le supérieur-e immédiat-e aura trente (30) jours ouvrables pour discuter avec l'employé-e et signer le questionnaire faute de quoi le comité d'évaluation débutera l'analyse de la demande en fonction des informations transmises initialement par l'employé-e.
- 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 description d'emploi, de la cote d'évaluation ou de groupe, la Société fera parvenir dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification , une (1) copie de la description d'emploi avec la cote d'évaluation au comité d'évaluation des emplois du SCFP, section locale 675.
- 25.4.1 Pour tout ajout ou modifications de tâches par la Société qui a pour effet d'entraîner une nouvelle affectation d'un-e employé-e dans un autre titre d'emploi, la Société informera le syndicat par écrit de la nouvelle affectation dans les vingt (20) jours ouvrables de la modification (slotting).
- 25.4.2 La Société fera aussi parvenir au comité d'évaluation des emplois du SCFP, section locale 675, une description 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 dont les tâches ne sont pas comprises à l'intérieur d'une description d'emploi ou qui ne correspondent pas à aucune description d'emploi.

- 25.5 La Société, sur préavis raisonnable, donne accès à ses locaux aux membres du comité syndical d'évaluation selon les pratiques établies afin de leur permettre d'entreprendre la révision et l'analyse de toute demande de révision d'emploi. Les membres du comité 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 d'une nouvelle description d'emploi ou d'une description d'emploi modifiée et ou de toute nouvelle affectation, le Syndicat informe la Société s'il conteste l'exactitude de la description d'emploi ou de l'affectation et/ou de la cote d'évaluation. Ces contestations se font par écrit à la personne responsable 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 la description, l'évaluation et/ou l'affectation 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 description d'emploi, l'affectation et/ou les résultats de l'évaluation.

Comités conjoints d'évaluation

- 25.10 Les parties maintiennent le comité conjoint d'évaluation des emplois, lequel continu à tenir des réunions conjointes trimestrielles.
- 25.11 Les membres du comité conjoint d'évaluation des emplois seront désignés par chacune des deux parties dans les quatre (4) semaines suivant la ratification de la convention collective.
- Le comité syndical d'évaluation des emplois est formé de trois (3) membres.
- 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.
- 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 du comité conjoint 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 description d'emploi, de l'affectation et/ou de l'évaluation des emplois. Toute entente intervenue entre les parties est appliquée immédiatement.
- 25.14 Advenant qu'un emploi soit reclassé à un niveau supérieur ou qu'il s'agisse d'une nouvelle affectation à un niveau supérieur le rajustement de salaire versé au ou à la titulaire ou aux personnes titulaires 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 ou la nouvelle affectation prend effet à la date où l'employé-e demande par écrit à son ou à sa supérieur-e de réévaluer le poste ou encore à la date où le ou la supérieur-e ou le Syndicat le demande par écrit à la personne responsable des Ressources humaines.

25.15 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 elle ou il 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.

25.16 Le comité conjoint 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

- 25.17 Nonobstant la procédure de grief, il est convenu que tout différend non résolu au comité conjoint d'évaluation des emplois quant à l'exactitude de la description d'emploi ou de l'affectation 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 description d'emploi, de l'affectation et/ou quant au(x) facteur(s) d'évaluation ainsi que le redressement demandé, avec copie à l'autre partie.
- 25.18 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.
- 25.19 L'arbitre a le pouvoir de sanctionner l'exactitude de la description d'emploi et/ou de l'affectation, 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. Elle ou il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui modifient le plan d'évaluation.
- 25.20 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 transcriptions du compte rendu sténographique sans son consentement formel.
- 25.21 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.
- 25.22 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)
SECTION LOCALE 675**

En vigueur le 1^{er} octobre 2007

| Groupe | À l'embauche | Échelon 1 an | Échelon 2 ans | Échelon 3 ans | Échelon 4 ans | Échelon 5 ans | Échelon 6 ans |
|--------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 11 | 23 954 \$ | 25 215 \$ | 26 543 \$ | 27 939 \$ | 29 410 \$ | 30 957 \$ | 32 587 \$ |
| 12 | 27 667 \$ | 29 123 \$ | 30 657 \$ | 32 271 \$ | 33 970 \$ | 35 757 \$ | 37 638 \$ |
| 13 | 31 957 \$ | 33 637 \$ | 35 408 \$ | 37 272 \$ | 39 231 \$ | 41 299 \$ | 43 472 \$ |
| 14 | 36 908 \$ | 38 853 \$ | 40 896 \$ | 43 048 \$ | 45 312 \$ | 47 700 \$ | 50 210 \$ |
| 15 | 42 630 \$ | 44 873 \$ | 47 235 \$ | 49 722 \$ | 52 338 \$ | 55 092 \$ | 57 994 \$ |
| 16 | 49 239 \$ | 51 828 \$ | 54 557 \$ | 57 428 \$ | 60 452 \$ | 63 631 \$ | 66 981 \$ |

**GRILLE DES SALAIRES
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(GROUPE PROFESSIONNEL ET DE BUREAU)
SECTION LOCALE 675**

En vigueur le 29 septembre 2008

| Groupe | À l'embauche | Échelon 1 an | Échelon 2 ans | Échelon 3 ans | Échelon 4 ans | Échelon 5 ans | Échelon 6 ans |
|--------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 11 | 24 553 \$ | 25 845 \$ | 27 207 \$ | 28 637 \$ | 30 145 \$ | 31 731 \$ | 33 402 \$ |
| 12 | 28 359 \$ | 29 851 \$ | 31 423 \$ | 33 078 \$ | 34 819 \$ | 36 651 \$ | 38 579 \$ |
| 13 | 32 756 \$ | 34 478 \$ | 36 293 \$ | 38 204 \$ | 40 212 \$ | 42 331 \$ | 44 559 \$ |
| 14 | 37 831 \$ | 39 824 \$ | 41 918 \$ | 44 124 \$ | 46 445 \$ | 48 893 \$ | 51 465 \$ |
| 15 | 43 696 \$ | 45 995 \$ | 48 416 \$ | 50 965 \$ | 53 646 \$ | 56 469 \$ | 59 444 \$ |
| 16 | 50 470 \$ | 53 124 \$ | 55 921 \$ | 58 864 \$ | 61 963 \$ | 65 222 \$ | 68 656 \$ |

En vigueur le 28 septembre 2009

| Groupe | À l'embauche | Échelon 1 an | Échelon 2 ans | Échelon 3 ans | Échelon 4 ans | Échelon 5 ans | Échelon 6 ans |
|--------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 11 | 25 167 \$ | 26 491 \$ | 27 887 \$ | 29 353 \$ | 30 899 \$ | 32 524 \$ | 34 237 \$ |
| 12 | 29 068 \$ | 30 597 \$ | 32 209 \$ | 33 905 \$ | 35 689 \$ | 37 567 \$ | 39 543 \$ |
| 13 | 33 575 \$ | 35 340 \$ | 37 200 \$ | 39 159 \$ | 41 217 \$ | 43 389 \$ | 45 673 \$ |
| 14 | 38 777 \$ | 40 820 \$ | 42 966 \$ | 45 227 \$ | 47 606 \$ | 50 115 \$ | 52 752 \$ |
| 15 | 44 788 \$ | 47 145 \$ | 49 626 \$ | 52 239 \$ | 54 987 \$ | 57 881 \$ | 60 930 \$ |
| 16 | 51 732 \$ | 54 452 \$ | 57 319 \$ | 60 336 \$ | 63 512 \$ | 66 853 \$ | 70 372 \$ |

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 **1^{er} octobre 2007**. Cela représente **une augmentation de la grille salariale de 2.6% au 1^{er} octobre 2007, une augmentation additionnelle de 2.5% au 29 septembre 2008 et une augmentation additionnelle de 2.5% au 28 septembre 2009.**
- 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 emplois 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.

L'employé-e dont le salaire est bloqué le **1^{er} octobre 2007** reçoit un forfait égal à **2.6%** du salaire de base qu'il ou elle touchait à cette date.

L'employé-e dont le salaire reste ou devient bloqué le **29 septembre 2008** et continue de l'être pendant la période se terminant le **27 septembre 2009**, reçoit à cette dernière date un forfait égal à **2.5%** du salaire de base qu'il ou elle touchait le **29 septembre 2008**.

L'employé-e dont le salaire reste ou devient bloqué le **28 septembre 2009** et continue de l'être pendant la période se terminant le **26 septembre 2010**, reçoit à cette dernière date un forfait égal à **2.5%** du salaire de base qu'il ou elle touchait le **28 septembre 2009**.

- 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 1^{er} juillet 1990; la retraite normale sera considérée comme étant la retraite selon les dispositions de l'article 19.
- 27.4 L'avancement dans un groupe salarial est automatique et a lieu le premier jour de la première période de paie complète du mois où tombe l'anniversaire de l'employé-e dans ce groupe salarial.
- 27.4.1 Pour tous ou toutes les employés-es dont l'anniversaire dans leur groupe actuel était le mois de mai selon la convention se terminant le 25 septembre 1999, le mois de mai est censé être le mois d'anniversaire aux fins du paragraphe 27.4.
- Ce mois anniversaire change lorsque l'employé-e est promu-e à un autre groupe salarial auquel s'appliquent les dispositions du paragraphe 27.4.
- 27.5 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 27.4 si elles retournent au travail dans le délai fixé par l'article 49.
- 27.6 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.
- 27.7 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.

❖ RÉGIME DE TRAVAIL ET INDEMNITÉS ❖

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
- 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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.

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 **vingt-quatre (24) heures** avant la nouvelle heure fixée.
- 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.

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 employés-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 repas (articles 36, et 36.4)
- 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.
- 33.4 Lorsque le temps libre, en sus des congés hebdomadaires, 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 selon les modalités du paragraphe 43.3. Dans ce cas, la créance du congé payé est de sept heures et quart (7 1/4). Toutefois la Société peut modifier la durée hebdomadaire de trente-six heures et quart (36 1/4) pour qu'elle soit répartie conformément aux dispositions prévues à l'article 28.
- 33.5 Lorsque le temps libre, en sus des congés hebdomadaires, tombe un jour férié énuméré aux paragraphes 43.1 ou 43.2, et qu'il ou elle travaille ce jour-là, il ou elle est rémunéré-e conformément au paragraphe 33.3 et reçoit une rémunération supplémentaire de sept heures et quart (7 1/4) au taux horaire de base, majoré de moitié.

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.
- 34.5 L'affichage de l'horaire a lieu au plus tard le vendredi à midi précédant quatorze (14) jours d'affectations. Cet affichage contient l'affichage réel de la semaine suivante et un aperçu des possibilités pour la seconde semaine.
- 34.5.1 Une modification à l'horaire réel est signifiée au moins douze (12) heures avant la nouvelle heure fixée, mais au plus tard à 14h00 la veille de la journée visée. Une annulation est signifiée au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du quart de travail ainsi annulé. Advenant que ces avis ne soient pas signifiés, les heures figurant à l'horaire original ainsi que les heures additionnelles effectivement travaillées sont portées à l'actif de l'employé-e.

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 douze dollars (12,00 \$), 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 du **syndicat** 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.

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 :

$$\frac{\text{ Salaire annuel de base } = \text{ taux horaire }}{261 \times 7,25}$$

- 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 du 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-e 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.

❖ DÉPLACEMENTS ❖

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-e 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 manœuvrer 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, subordonnément 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) Être 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 mensuelle de **quatre cent soixante-quinze dollars (475 \$) destinée à couvrir tous les frais d'utilisation du véhicule personnel pour le compte de la Société.**
- 2) **Rembourse les frais de taxi et de stationnement lors de visites aux clients, qui ont été assumés par lui ou elle, dans l'exercice de ses fonctions.**

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

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.

41.1.2 Absence du travail

Nonobstant l'article 41.1.1, lorsqu'un représentant commercial s'absente du travail pour une période de plus d'un mois, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) La Société paie l'allocation de véhicule mensuelle mentionnée ci-dessus pour le premier mois civil complet ou partiel d'absence;
- b) la Société paie une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) par mois pour les mois civils consécutifs, jusqu'à concurrence d'une année à compter du début de l'absence. Cette allocation mensuelle est versée à la fin du mois auquel elle s'applique;
- c) lorsqu'un représentant commercial doit s'absenter du travail pour une année complète, il peut choisir de se faire verser l'allocation mensuelle en une somme globale au début de la période d'absence. Si le représentant commercial retourne au travail avant la date de retour prévue, les allocations mensuelles déjà versées seront déduites des paiements admissibles décrits à l'article 41.1.1. Au cas où le représentant commercial cesserait d'être un employé de la Société pendant son absence autorisée, toute allocation versée sous la forme d'une somme globale pour la période suivant la fin de l'emploi doit être remboursée à la Société par le représentant commercial.
- d) Nonobstant le paragraphe b) du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si le représentant commercial reprend le travail avant le quinzième (15^e) jour du mois civil, la Société lui verse l'allocation de véhicule mensuelle mentionnée ci-dessus pour le mois où il reprend le travail;
- si le représentant commercial reprend le travail après le quinzième (15^e) jour du mois civil, la Société lui verse une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) pour le mois où il reprend le travail.

❖ SANTÉ ET SÉCURITÉ ❖

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 industrielles 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 local de santé et de sécurité dont les pouvoirs sont les suivants :
- a) étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;
 - b) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c);
 - c) en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail et non visés par le programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c), participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité concernant ces risques;
 - d) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;
 - e) participe à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés, et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;
 - f) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l'absence de comité d'orientation, à son élaboration;
 - g) veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;
 - h) collabore avec les agents de santé et de sécurité;
 - i) participe à la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en oeuvre de ces changements;
 - j) aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et à apprécier cette exposition;

- k) inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;
- l) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité.

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.

Le comité se réunit au moins neuf (9) fois par année, à intervalles réguliers. 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 incluront 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 :

350 \$ /an pour les vêtements

et

125 \$ /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.

❖ CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX ❖

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 du 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 1^{er} avril de chaque année, de substituer le congé férié du Jour du souvenir pour le 2 janvier. La Société ne refusera pas son consentement sans motif valable.

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 1^{er} 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 **dix-huit (18) 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-cinq (25) 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 industrielles 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} avril et le 31 janvier, en fait la demande par écrit avant le 1^{er} 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 à un congé pour chacun des jours ouvrables compris dans la période de cinq (5) jours qui suit le jour du décès.

Advenant le décès de son père, de sa mère, de ses beaux-parents, de son frère, de sa soeur ainsi que de tout membre de la parenté habitant en permanence dans le foyer de l'employé-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 à 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 **Au moment de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, tous les employés-es comptant plus de six (6) mois de service continu à la date à laquelle il ou elle doit entamer son congé est autorisé-e à prendre un congé conformément aux dispositions suivantes.**

Congé de maternité :

- 49.2 L'employée qui compte au moins un (1) an de service continu et qui a droit aux **prestations d'assurance emploi ou aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale** est autorisée à prendre un congé de maternité pour une période s'étendant jusqu'à dix-sept (17) semaines.
- 49.2.1 Pour les deux (2) premières semaines du congé, elle reçoit des **prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSC)** équivalentes à 93% de son salaire de base hebdomadaire (**un montant équivalent à la différence entre les prestations du régime québécois d'assurance parentale et 93% du salaire de base hebdomadaire pour les employés du Québec**).
- Pour les quinze (15) semaines additionnelles, elle reçoit un paiement à titre de PSC** équivalent à la différence entre les **prestations normales d'assurance emploi ou les prestations du Régime québécois d'assurance parentale** et 75% de son salaire hebdomadaire.
- 49.2.2 Étant donné que le régime de prestations supplémentaires **d'assurance emploi (PSC)** de la Société dépend de l'admissibilité de l'employée aux **prestations d'assurance emploi ou aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale**, les quinze (15) semaines **additionnelles** de paiement à titre de PSC ne peuvent débuter qu'au moment où les **prestations d'assurance emploi ou les prestations du Régime québécois d'assurance parentale** 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 **des prestations d'assurance emploi ou des prestations du Régime québécois d'assurance parentale**, des revenus d'autres sources et que, par conséquent, son niveau hebdomadaire normal de prestations **d'assurance emploi ou de prestations du Régime québécois d'assurance parentale** est réduit, la Société n'augmente pas ses prestations supplémentaires d'assurance **emploi (PSC)**. Lorsque l'employée touche, aux termes de l'assurance **emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale**, des revenus d'autres sources qui, lorsqu'on les rajoute aux prestations **d'assurance emploi ou aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale** 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 d'assurance **emploi ou aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale** 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 Lorsque des circonstances spéciales le justifient, un congé supplémentaire non payé en vertu de l'article 48 peut être accordé à l'employé-e.
- 49.5 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 :

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

sept (37) semaines si les deux (2) semaines d'attente n'ont pas été acquittées par l'un ou l'autre parent), que tout-e employé-e comptant plus de six (6) mois de service continu peut prendre en tout temps, sur demande, au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance de l'enfant ou sa prise en charge ou en tutelle par les parents. Cette absence peut être prise par l'un ou l'autre des parents, ou répartie entre eux.

Adoption légale :

- 49.7 a) 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 49.9 selon le cas.
- b) Le congé débute lorsque l'enfant adopté arrive pour la première fois à la maison.
- c) Toutefois, la période au cours de laquelle il ou elle a droit aux prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSC) équivalente à la différence entre les prestations d'assurance emploi ou les prestations du Régime québécois d'assurance parentale et 75% de son salaire hebdomadaire est limitée à la période au cours de laquelle lui sont versées les prestations d'assurance emploi ou les prestations du Régime québécois d'assurance parentale, soit un maximum de dix (10) semaines qui peut être porté à quinze (15) quand l'enfant est âgé d'au moins six (6) 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. De plus l'employé-e a droit aux congés prévus aux paragraphes 49.4 et 49.9
- 49.7.1 Les dispositions concernant le congé payé et le régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSC) ne s'appliquent pas lors de l'adoption légale d'un enfant du ou de la conjoint-e.

Congé parental de 3 jours :

49.8 Le parent qui ne prend pas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption et qui justifie d'au moins douze (12) mois consécutifs de service continu a droit à un congé parental payé de trois (3) jours pour la naissance, l'adoption ou la garde légale (à condition que l'enfant habite avec l'employé-e) d'un enfant.

Congé non-payé :

49.9 Les parents qui comptent au moins six (6) mois consécutifs de travail continu peuvent prendre un congé non rémunéré pour s'occuper de leur enfant ou prolonger leur période totale de congés à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Congé de paternité :

49.10 a) L'employé qui compte au moins un (1) an de service continu et qui a droit aux prestations d'assurance emploi ou aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est autorisé, sur demande, à prendre un congé de paternité pour une période s'étendant jusqu'à douze (12) semaines pour prendre soin de son enfant;

b) le congé de paternité débute au moment de la naissance de l'enfant.

49.10.1 Pour les deux (2) premières semaines du congé, il reçoit des prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSC) équivalentes à 93% de son salaire de base hebdomadaire (un montant équivalent à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale et 93% du salaire de base hebdomadaire pour les employés du Québec) et dix (10) semaines additionnelles avec paiements au titre du PSC équivalent à la différence entre les prestations normales d'assurance emploi ou les prestations du Régime québécois d'assurance parentale et 75% de son salaire hebdomadaire.

Régimes d'assurances :

- 49.11 a) Lorsque l'employé-e est couvert-e par de tels régimes et qu'ils sont payés par la Société, la Société maintiendra en vigueur l'assurance vie de base, l'assurance maladie complémentaire et le régime de soins dentaires durant le congé de maternité, de paternité, d'adoption et le congé pour soins d'enfants. L'employé-e a la responsabilité de défrayer le coût des primes pour le reste de son congé.

Pour ce qui est des régimes payés par l'employé-e, 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 complémentaire et d'assurance invalidité prolongée durant le congé de maternité, de paternité, d'adoption, le congé pour soins d'enfants et le congé sans solde. En cas de non-versement des primes, ces régimes d'assurance cesseront d'être en vigueur.

L'employée qui a droit aux **prestations** supplémentaires **d'assurance emploi** 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 d'assurance **emploi** ou aux **prestations du Régime québécois d'assurance parentale**, 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 ou d'adoption :

- 49.12 a) Dans le cas de l'employée éligible aux prestations d'assurance **emploi** ou aux prestations du **Régime québécois d'assurance parentale**, les **dix-sept (17) premières semaines** de congé de maternité ou d'adoption 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 compte **au moins un (1) an de service continu** et qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance **emploi** ou aux prestations du **Régime québécois d'assurance parentale**, 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 ces **dix-sept (17) semaines** de congé de maternité ou d'adoption 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.
- d) L'employée qui compte **plus de six (6) mois mais moins d'un (1) an de service continu** peut choisir de ne pas interrompre son service ouvrant droit à pension à condition de verser sa part de cotisation durant cette période.
- e) Dans le cas de l'employée éligible aux prestations d'assurance **emploi** ou aux prestations du **Régime québécois d'assurance parentale**, les **douze (12) semaines** de congé de paternité comptent comme service ouvrant droit à pension conformément aux dispositions du régime de retraite de la Société, sans que l'employé ait à verser des cotisations pour cette période.

- f) Dans le cas de l'employée qui compte au moins un (1) an de service continu et qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance emploi ou aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, 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.
- g) Pour que les douze (12) semaines du congé de paternité comptent comme service ouvrant droit à pension, l'employé doit revenir effectivement au travail à la fin de son congé autorisé ou l'employé devra verser sa part de cotisation pour cette période si l'employé ne revient pas effectivement au travail.
- h) L'employé-e qui compte plus de six (6) mois mais moins d'un (1) an de service continu peut choisir de ne pas interrompre son service ouvrant droit à pension à condition de verser sa part de cotisation durant cette période.

Caisse de retraite - autres congés :

- i) 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.
- j) L'employé-e qui se prévaut du congé additionnel non-payé prévu en 49.9 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'employé-e accumule des congés annuels **durant** son congé de maternité, **paternité ou d'adoption** tout comme si il ou elle était au travail, à la condition qu'il ou elle reprenne effectivement le travail à la fin de son congé autorisé **et qu'il ou elle reprenne son travail durant 10 jours ouvrables, au cours d'un mois civil.**

Indemnité de cessation d'emploi :

49.15 Les congés de maternité, **paternité ou d'adoption sous l'article 2.2.6 des politiques des ressources humaines** 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 **(16 semaines pour les résidents du Québec)** avant la date prévue de son accouchement et doit se terminer au plus tard dix-sept (17) semaines après le jour de son accouchement **(sauf si l'enfant est hospitalisé)**. 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 **trente-cinq (35) semaines (trente-sept (37) semaines si les deux (2) semaines d'attente n'ont pas été acquittées par l'un ou l'autre parent)**,
- 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 foetus.

- 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'employé-e peut retourner au travail en tout temps à condition qu'il ou 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'il ou qu'elle soit incapable de reprendre son travail à cause de complications ou de maladie, l'employé-e 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 cent pour cent (100%) des primes prélevées sur le salaire pour le nouveau complément de l'assurance maladie/hospitalisation disponible aux employés-es.
- 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 1^{er} 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 et qui sont engagés-es pour moins de treize (13) semaines, ainsi qu'aux employés-es permanents-es qui n'ont pas adhéré aux régimes des avantages sociaux le 1^{er} avril 1977, sous réserve des restrictions que comportent les différents régimes. Il est convenu que tout-e employé-e admissible embauché-e depuis le 1^{er} 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 quatrième 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.

Nonobstant ce qui précède l'employé-e doit présenter un certificat médical sur le formulaire fourni par la Société dès qu'une absence est prévue ou dépasse dix (10) jours consécutifs pour cause de maladie. Advenant que des frais soient exigés pour compléter le formulaire, ils seront remboursés, jusqu'à un maximum de **vingt dollars (20 \$)**, sur présentation de pièces justificatives.

- 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

52.2 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 1^{er} 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 1^{er} avril 1977.

À compter du 1^{er} décembre 2005, cette disposition s'appliquera automatiquement aux employés-es temporaires à l'emploi de la Société pour plus de treize (13) semaines. De plus, ce régime s'appliquera comme condition d'emploi à tout-e employé-e engagé-e de façon temporaire pour plus de treize (13) semaines à partir du 1^{er} décembre 2005.

52.2.1 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. | |

- 52.2.2 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.
- 52.2.3 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.
- 52.2.4 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.
- 52.2.5 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 quatrième 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.

Nonobstant ce qui précède l'employé-e doit présenter un certificat médical sur le formulaire fourni par la Société dès qu'une absence est prévue ou dépasse dix (10) jours consécutifs pour cause de maladie. Advenant que des frais soient exigés pour compléter le formulaire, ils seront remboursés, jusqu'à un maximum de **vingt dollars (20 \$)**, sur présentation de pièces justificatives.

- 52.2.6 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

- 52.3 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 1^{er} 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 1^{er} avril 1977.

À compter du 1^{er} décembre 2005, cette disposition s'appliquera automatiquement aux employés-es temporaires à l'emploi de la Société pour plus de treize (13) semaines et il ou elle en paiera les primes. De plus ce régime s'appliquera comme condition d'emploi à tout-e employé-e engagé-e de façon temporaire pour plus de treize (13) semaines à partir du 1^{er} décembre 2005.

- 52.3.1 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.
- 52.3.2 Les prestations d'assurance invalidité prolongée sont servies à l'employé-e à partir du 86^e jour ouvrable de son invalidité et jusqu'à ce qu'il ou elle recouvre la santé, **atteigne 65 ans** ou décède, selon l'éventualité qui survient la première.
- 52.3.3 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, 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'État (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.
- 52.3.4 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.
- 52.3.5 Le 1^{er} 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.
- 52.3.6 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.

- 52.3.7 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.
- 52.3.8 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.
- 52.3.9 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.
- 52.3.10 Dans le cas où l'employé-e permanent-e rétabli-e est jugé-e apte à reprendre son poste régulier mais qu'il existe une restriction médicale temporaire, l'employé-e pourra être réintégré à son poste moyennant les aménagements temporaires possibles à son poste. Si l'employé-e est rétabli-e mais qu'il ou elle ne peut reprendre son poste régulier à cause de restrictions temporaires, il ou elle pourra être affecté-e en retour progressif ou à un travail de transition disponible.

Si les restrictions médicales sont de nature permanente, la Société fera tout son possible pour mettre en place un accommodement raisonnable pour permettre à l'employé-e de reprendre son poste régulier. La Société pourra également envisager des postes de rechange ou une réaffectation dans un poste vacant temporaire ou permanent en autant que ces solutions répondent aux restrictions

médicales, incluant une formation spécifique au préalable lorsque le poste l'exige.

Dans l'éventualité où aucune des solutions ci-haut mentionnées est applicable ou envisageable, l'employé-e sera référé-e au comité mixte de planification de main-d'œuvre qui enclenchera le processus de supplantation prévu à l'article 24.

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.

52.3.11 Tout au long du processus, l'employé-e doit assurer son entière collaboration à la Société en lui fournissant toutes les informations pertinentes qui ont trait à ses restrictions.

52.3.12 A compter du 1^{er} 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 employés-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

53.1 Assurance vie de base

- a) La Société fournit gratuitement à l'employé-e permanent-e admissible une assurance vie de base de 2 fois le salaire annuel de base (minimum : 25 000 \$). Cette assurance vie de base est versée quelque soit la cause du décès.
- b) L'employé-e temporaire à l'emploi de la Société pour plus de treize (13) semaines tel que défini à l'article 1.3.1 sera automatiquement assuré-e pour une assurance vie de base de 2 fois le salaire annuel de base (minimum : 25 000 \$) et il ou elle en paiera la prime. De plus, cette assurance s'appliquera comme condition d'emploi à tout-e employé-e engagé-e de façon temporaire pour plus de treize (13) semaines.
- c) L'employé-e admissible qui continue à travailler après 65 ans aura droit à l'assurance vie de base de 2 fois le salaire annuel de base (minimum : 25 000 \$) jusqu'à la fin de l'année où il ou elle atteint 69 ans, pour l'employé-e qui prend sa retraite avec une pension de la Société, et jusqu'à 70 ans pour tout autre employé-e.

53.1.1 Autres régimes facultatifs

Les régimes suivants sont facultatifs et l'employé-e admissible a le choix d'y participer.

- a) En plus de l'assurance vie de base en vertu de l'article 53.1, l'employé-e peut acheter une assurance vie facultative égale à une fois (1X), deux fois (2X) ou trois fois (3X) son salaire annuel de base (soit un total cumulé pour l'assurance vie de base et l'assurance vie facultative pouvant équivaloir à cinq fois (5X) le salaire à des tarifs de groupe). Pour l'assurance vie facultative, il

faudra fournir une preuve médicale d'assurabilité pour les options représentant deux fois (2X) ou trois fois (3X) le salaire annuel de base (voir le paragraphe 53.1.2 pour les conditions régissant l'option une fois (1X) le salaire de base).

La protection en vertu de l'assurance vie facultative prend fin lorsque l'employé-e atteint 65 ans, à la date à laquelle l'emploi se termine ou à la date d'expiration du contrat, selon la première éventualité. Par contre, l'employé-e qui continue à travailler après 65 ans aura droit de souscrire une assurance vie facultative jusqu'à concurrence de 50 000 \$ (par tranche de 10 000 \$) jusqu'à l'âge de 70 ans. Une preuve médicale d'assurabilité sera requise à moins que l'employé-e détienne une couverture équivalente au moment de son 65e anniversaire de naissance.

- b) Depuis le 1^{er} août 1990, l'employé-e peut choisir de participer à une assurance vie des personnes à charge de 15 000 \$ pour le conjoint et de 7 500 \$ pour chaque enfant. (Ces montants peuvent être modifiés selon les montants d'assurances en vigueur.) Les unions de fait seront reconnues après un an (1) de cohabitation, et les parents célibataires y ont droit. La prime par famille demeure fixe, peu importe le nombre de personnes à charge.
- c) À titre d'option additionnelle, une assurance temporaire dégressive d'un maximum de 100 000 \$ est offerte au tarif de groupe à l'employé-e moyennant une preuve médicale d'assurabilité. Le tarif reste fixé au tarif établi au moment de l'inscription en fonction de l'âge.
- d) Le Régime d'assurance décès et mutilation par accident sera proposé à l'employé-e qui peut choisir d'y adhérer ou d'y renoncer chaque année, au mois d'avril.

La protection en vertu de l'assurance vie des personnes à charge, de l'assurance temporaire dégressive et de

l'assurance décès et mutilation par accident prend fin lorsque l'employé atteint 65 ans, à la date à laquelle l'emploi se termine ou à la date d'expiration du contrat, selon la première éventualité.

53.1.2 La preuve médicale d'assurabilité ne sera pas nécessaire pour l'assurance vie facultative représentant une fois (1X) le salaire, pour l'assurance vie des personnes à charge et pour l'assurance décès et mutilation par accident si l'employé-e s'inscrit :

- a) dans les trente (30) jours suivant la date du mariage;**
- b) dans les trente (30) jours suivant la naissance d'un enfant;**
- c) dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche;**
- d) dans les trente (30) jours suivant la première année de cohabitation;**
- e) pendant la période annuelle d'inscription ouverte en avril.**

53.1.3 Assurance après le départ à la retraite

L'employé-e permanent-e qui prend une retraite avec pension de la Société avant l'âge de 65 ans demeure assuré-e gratuitement, jusqu'à 65 ans, pour l'assurance vie de base de 2 fois (2X) le salaire annuel de base (minimum : 25 000 \$). L'employé-e temporaire qui prend une retraite avec pension de la Société avant l'âge de 65 ans demeure assuré-e, jusqu'à 65 ans, pour l'assurance vie de base de 2 fois (2X) le salaire annuel de base (minimum : 25 000 \$) et il ou elle en paiera la prime.

Le ou la retraité-e admissible qui atteint l'âge de 65 ans, ou l'employé-e qui prend une retraite avec pension de La Société à 65 ans ou plus tard, aura droit à une police libérée d'assurance vie de 4 000 \$. Par contre, à partir du 1^{er} mai 2005, le ou la retraité-e admissible qui atteint l'âge de 65 ans, ou l'employé-e qui prend une retraite avec pension de la Société à 65 ans ou plus tard, aura également la possibilité

d'opter pour une assurance temporaire de 25 000 \$ qui expirera le jour où il atteindra 70 ans.

L'employé-e ou le ou la retraité-e peut refuser ces options, par contre l'assurance vie libérée de 4 000 \$ demeure l'assurance par défaut.

53.1.4 Assurance accident de voyage

L'employé-e est automatiquement assuré-e gratuitement pour un capital de 25 000 \$ pendant qu'il ou elle se déplace pour le compte de la Société, contre la mort accidentelle ou la perte d'un membre. L'employé-e affecté-e à des zones où il y a « risques de guerre » est automatiquement assuré-e pour 600 000 \$ et l'employé-e affecté-e à des situations périlleuses est automatiquement assuré-e pour 300 000 \$, conformément aux conditions de la police d'assurance entre la Société et la compagnie d'assurance (ce montant peut être modifié selon le montant d'assurance en vigueur) .

ARTICLE 54 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 54.1.1 Le régime de congé autofinancé vise à permettre aux employés de financer un futur congé autorisé pour des besoins éducatifs, récréatifs ou autres.
- 54.1.2 Pour être admissible, un employé doit avoir passé un minimum de deux ans de service en tant qu'employé permanent à compter du 1^{er} janvier de la première année de participation au régime.
- 54.1.3 Sous le régime de congé autofinancé (RCAF) les employés peuvent différer le versement d'une part de leur salaire brut bimensuel pendant au moins deux ans et au plus cinq ans. Cette part sera alors versée pendant la période du congé autorisé. Le principal avantage des employés participant au RCAF est que la part différée de leur salaire n'est pas imposable avant qu'elle ne soit versée à l'employé.
- 54.1.4 Comme tout autre régime réglementé par le gouvernement, des règles existent concernant la participation, le salaire différé et le congé autorisé. Seuls les employés dont les candidatures ont été acceptées par la Société peuvent participer au RCAF. Tout revenu de placement gagné sur la part différée du salaire doit être versé chaque année au participant comme revenu imposable. La date du congé autorisé doit être choisie d'avance et la durée du congé doit être d'au moins six mois et au plus de douze mois consécutifs. Conformément aux règlements de l'impôt sur le revenu, l'employé doit revenir travailler pour la Société après le congé pour une période au moins égale à celle du congé pris.
- 54.1.5 Les candidatures de participation au régime doivent être reçues trois mois avant le début de la période de prélèvement. Les employés souhaitant participer au RCAF doivent contacter les Ressources humaines afin d'obtenir des formulaires de demande et de plus amples renseignements.
- 54.1.6 Les employés sont considérés en congé sans solde pendant la période de congé pris.
- 54.2 Introduction

- 54.2.1 Le régime de congé autofinancé est un mécanisme fourni par la Société, qui permet aux employés admissibles de différer une part de leur salaire brut bimensuel exclusivement à des fins de financement d'un congé sabbatique futur.
- 54.2.2 Le régime est autorisé par Revenu Canada en vertu de l'Article 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* actuelle et des lignes directrices en vertu desquelles un tel régime peut fonctionner sont comprises dans la Loi et le règlement s'y rattachant.
- 54.2.3 Ce régime vise à donner la possibilité à tous les employés permanents de planifier un congé à des fins éducatives, récréatives ou autres et d'épargner pour ce qui sera dans les faits un congé non payé en utilisant de l'argent avant impôt sur une période maximale de cinq ans.
- Les fonds reçus du fiduciaire pendant ce congé constituent un revenu imposable et un formulaire T4 sera remis pour la période (de 6 mois à un an) pendant laquelle les paiements sont reçus.
- 54.2.4 La Société reconnaît la valeur du renouvellement, du recyclage et de la liberté de choix en proposant ce régime.
- 54.2.5 Lorsqu'ils sont en congé, les employés ne doivent pas travailler ou recevoir de rémunération de la part de la Société.
- 54.3 Aperçu
- 54.3.1 Un employé admissible demande à son superviseur la permission de prendre un congé qui doit se terminer au plus tard dans les six (6) années civiles à partir du début de sa participation au régime. Cette demande doit être approuvée par le vice-président de la composante. L'employé indiquera la durée du congé et le montant de salaire à placer (avant impôt) pendant une période maximale de cinq (5) ans.
- 54.3.2 Le fiduciaire fait les placements de fonds appropriés au cours de la période pendant laquelle l'employé épargne pour son congé. Les intérêts sur ces placements seront versés chaque année à l'employé par le fiduciaire. (Ces intérêts ne peuvent pas être

cumulés et représentent un revenu imposable pour l'année dans laquelle ils ont été reçus.)

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

54.4 Admissibilité

54.4.1 Le régime de congé autofinancé est proposé aux employés qui ont un minimum de deux (2) années de service comme employés permanents à partir du 1^{er} janvier de la première année de participation au régime.

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

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

54.4.4 Si une affectation temporaire dans l'unité de négociation est confirmée, l'employé peut utiliser la part de son affectation temporaire pour son admissibilité au régime.

54.4.5 Un employé peut se réinscrire au régime dans l'année qui suit une période de douze mois après le retour d'un congé en vertu de ce régime.

54.5 Demande de participation au régime

54.5.1 Un employé doit poser sa candidature au moins trois (3) mois avant le début de la période de prélèvement. Exceptionnellement pour une participation débutant le 1^{er} janvier 2006, la demande devra être déposée au plus tard le 31 octobre 2005.

54.5.2 La participation au régime commencera toujours le 1^{er} janvier de chaque année.

- 54.5.3 Sous réserve des directives de Revenu Canada, les dispositions du régime, et les besoins opérationnels, la Société s'efforcera de répondre favorablement à toute demande. Une demande ne sera refusée que dans des cas de difficultés opérationnelles rares, telles qu'un congé demandé coïncident avec un besoin unique de la présence de l'employé dans la Société ou un nombre trop élevé de congés demandés simultanément dans le même service. De telles situations amèneront un entretien avec le ou les employé(s) afin de résoudre le problème. (Voir aussi Prorogation de congé.)
- 54.5.4 La demande sera faite sur un formulaire de demande, disponible aux Ressources humaines, et doit comprendre les dates précises du congé demandé. Un agent du fiduciaire attitré signera le formulaire de demande.
- 54.6 Durée du congé
- 54.6.1 Les règles de Revenu Canada stipulent qu'un congé doit être d'une durée d'au minimum six mois et d'au maximum douze mois et doit également être terminé avant le 31 décembre de la septième année d'inscription au Régime. Dans le cas contraire, le solde de l'investissement sera versé par le fiduciaire à cette date et devra être comptabilisé en tant que revenu par l'employé.
- 54.7 Prorogation de congé
- 54.7.1 Une seule prorogation de congé prévu est permise et peut être demandée par l'employé ou par la Société en des circonstances exceptionnelles; elle ne sera pas refusée de manière déraisonnable par l'autre partie. Toutefois, cette demande ne peut pas être accordée si elle entraîne un salaire différé au-delà d'un maximum de six ans, limite spécifiée dans le Règlement de l'impôt sur le revenu. Cette prorogation nécessite l'accord supplémentaire du vice-président de la composante.
- 54.8 Avancement du congé
- 54.8.1 L'avancement du congé envisagé n'est pas prévu dans le Régime.

54.9 Démission et retrait du Régime

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

- Décès de l'employé,
- Cessation de travail de l'employé pour la Société,
- Démission volontaire,
- Transfert ou promotion vers un poste hors de l'unité de négociation,
- Difficultés financières ou autres prouvées.

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

54.10 Régime d'épargne

54.10.1 Le régime d'épargne ne durera pas moins de deux ans et ne devrait normalement pas se poursuivre au-delà du 31 décembre de la cinquième année d'inscription, sauf si une interruption unique de l'épargne, (d'au maximum un an) est demandée par l'employé. Un pourcentage n'excédant pas 33 1/3 %, inscrit sur la demande, s'appliquera chaque année et en aucun cas, le total des pourcentages ne dépassera 100 %.

54.10.2 Les congés, payés ou non, dont un employé peut se prévaloir en vertu de la présente convention collective ne seront pas jugés comme une interruption d'emploi selon le régime, mais peuvent avoir des incidences sur un régime d'épargne.

54.10.3 Les changements au régime d'épargne (par ex. prolongation, augmentation) ne seront présentés que le 1^{er} janvier de chaque année et doivent faire l'objet d'une demande écrite de l'employé, avant le 1^{er} décembre de l'année précédente.

54.11 Interruption du Régime

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

54.12 Statut pendant le congé

54.12.1 Pendant la période de congé en vertu de ce Régime, l'employé sera considéré en congé non payé. Pendant la période du congé, l'employé ne peut recevoir de rémunération de la Société selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

54.12.2 Statut d'ancienneté - L'ancienneté continue de s'accumuler (au prorata pour les employés permanents à temps partiel). La période d'absence ne servira pas à des fins d'indemnité de départ.

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

Augmentations salariales - Les employés en congé autofinancé ont droit à une progression normale, débutant au retour du congé.

Autres paiements - La rémunération additionnelle versée toutes les deux semaines est considérée comme faisant partie du salaire brut et entrera dans le RCAF.

Sommes forfaitaires - Aucune somme forfaitaire ne sera versée lorsqu'un employé est en période de congé. Les paiements versés

par intermittence aux programmes spécifiques reconnus seront calculés au prorata en excluant la portion de la période de congé et ne seront versés qu'au retour au travail.

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

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

54.13 Contributions A.-E./RPC

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

Les primes du Régime de pension du Canada (RPC) sont basées sur le salaire que l'employé reçoit pendant la période de différé et la période de congé. Quand les sommes différées sont versées à l'employé par le fiduciaire, ce dernier est considéré comme l'employeur du premier par le RPC et doit donc payer la contribution de l'employeur à l'égard de l'employé. Quand le fiduciaire/employeur récupère des contributions au RPC de l'employeur, qui sont des sommes autrement payables à l'employé, ces sommes ne feront pas partie du salaire brut de l'employé versé par l'employeur. (Revenu Canada, Règlements, 12 déc./89 et BCTF Oct1/90)

54.14 Avantages sociaux

54.14.1 Le niveau de couverture pour tous les avantages sociaux de l'employé est cent pour cent de son salaire de base; c.-à-d. le salaire auquel l'employé aurait droit si la part du salaire n'avait pas été différée. Les déductions pour les primes sont basées sur les gains avant contributions au RCAF.

- 54.14.2 La participation de l'employé au régime d'avantages sociaux se poursuit durant la période de congé à un taux qui prend en compte le salaire de base complet de l'employé.
- 54.14.3 L'employé peut choisir de maintenir ses avantages sociaux pendant la période de congé. Les primes sont sous sa seule responsabilité en ce qui concerne ses parts et celles de l'employeur. Le paiement doit être versé au début du congé.
- 54.14.4 Si l'employé décide de ne pas payer d'avance le coût des primes pour l'ensemble des avantages sociaux, il devra, à son retour, faire une demande pour être de nouveau couvert, pour invalidité de longue durée et l'option de l'assurance vie, par exemple.
- 54.15 Contributions au régime de pension pendant la période d'épargne
- 54.15.1 Les contributions au régime de pension de Radio-Canada sont calculées sur le salaire brut de base avant allocation pour contributions au RCAF. Il est donc logique de calculer la pension en utilisant les mêmes chiffres de salaire de base. La définition de « gains », soulignée dans le régime de pension, est la clé. Le salaire de base est utilisé pour déterminer la somme de la contribution et pour calculer les pensions.
- 54.15.2 Veuillez prendre note qu'une contribution REÉR maximale doit se baser sur les gains nets reportés sur le T4 des membres et non sur les gains bruts avant contribution au RCAF (Mackichan, Groupe Investors, décembre 1989).
- 54.16 Contributions pour la période de congé
- 54.16.1 Les employés peuvent contribuer durant la période du congé (les parts de l'employé et de l'employeur). Pour être admissibles, les employés doivent retourner au travail pour une période de contribution égale à celle du congé. Si la demande est approuvée, l'employé peut payer ses contributions et celles de l'employeur tel que souligné dans le régime de retraite de Radio-Canada.

54.17 Bénéficiaire

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

54.18 Cotisations syndicales

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

54.19 Retour au travail

54.19.1 Conformément au Règlement de l'impôt sur le revenu, l'employé doit s'engager à retourner au travail pour une période qui ne sera pas inférieure à la période de congé autorisé.

À leur retour, les employés seront réaffectés aux postes qu'ils occupaient avant leur période de congé, sous réserve que le poste n'ait pas fait l'objet de réaménagement des effectifs. Lorsque des ententes mutuelles acceptables ont été conclues, par exemple des transferts inter-unité ou un transfert à un autre poste, celles-ci doivent être approuvées par le vice-président concerné.

54.20 Fonds de fiducie

54.20.1 Toutes les contributions au Régime seront transférées par la Société vers un fonds de fiducie tel que spécifié dans le contrat de fiducie. Le fonds de fiducie sera tenu par le fiduciaire et ne constituera aucune part des revenus ou des actifs de la Société Radio-Canada.

54.21 Fiduciaire

54.21.1 Le fiduciaire s'assurera que les contributions au Régime sont investies en accord avec les directives du contrat de fiducie.

54.21.2 L'intérêt sera versé chaque année à l'employé sur son investissement accumulé et devra être comptabilisé par l'employé en tant que revenu pour l'année de réception.

- 54.21.3 À la fin de chaque année, un formulaire TS détaillant les intérêts gagnés sur son investissement sera donné à chaque employé.
- 54.21.4 Le fiduciaire rédigera des rapports périodiques et un résumé annuel pour chaque employé, détaillant la somme principale accumulée dans le Régime et comprenant tout intérêt n'ayant pas encore été versé.
- 54.21.5 Pendant le congé d'un participant, le fiduciaire s'assurera que la somme principale accumulée plus tout intérêt n'ayant pas encore été versé sera remise au participant de la forme et la fréquence convenue entre les deux parties. Un Formulaire T4 sera remis à chaque employé à la fin de chaque année civile où un congé a été pris.
- 54.22 Frais d'administration
- 54.22.1 La Société assumera les coûts du traitement du Régime, sauf ceux reliés aux honoraires du fiduciaire qui sont, en vertu du contrat de fiducie, à la charge du fonds de fiducie et doivent être supportées par les participants.
- 54.23 Droits sous le régime
- 54.23.1 Ni la Société, ni un participant n'engagera de droit sous le régime dans le but de sécuriser un prêt, ou tout autre but.

ARTICLE 55 - DOSSIERS MÉDICAUX

- 55.1 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.

- 55.2 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.
- 55.3 L'employé-e ne peut être tenu-e d'indiquer à d'autres qu'au personnel médical la nature d'une maladie.
- 55.4 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.
- 55.5 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.

❖ FORMATION ❖

ARTICLE 56 - FORMATION

- 56.1 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.
- 56.2 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.
- 56.2.1 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.

- 56.2.2 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.
- 56.2.3 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.
- 56.3 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.
- 56.4 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.
- 56.4.1 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.
- 56.5 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.
- 56.6 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.

❖ CONCLUSION ❖

ARTICLE 57 – CONCLUSION

- 57.1 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.
- 57.2 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 58 - CARACTÈRE DÉCISIF DE LA CONVENTION

- 58.1 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 59 - AVIS DE NÉGOCIATION OU DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

- 59.1 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 cours des quatre (4) mois précédant 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 21^e jour qui suit la réception de l'avis du Ministre du travail, tel que stipulé au Code canadien du travail.
- 59.2 Lorsqu'une partie avise l'autre de son intention de négocier une nouvelle convention, conformément au paragraphe 59.1, 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.
- 59.3 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 60 - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 60.1 La convention, sauf dispositions contraires, entre en vigueur le **1^{er} octobre 2007** et est valable jusqu'au **26 septembre 2010**.

ANNEXES

ANNEXE « A »

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

GRIEVANCE/GRIEF

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

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 Non
Oui Non

By whom? / *Par qui?*

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

| | |
|--|------|
| Meeting no / <i>No de la réunion locale</i> | Date |
| 1 st / <i>Suite</i> | |
| 2 nd Step / <i>Deuxième étape</i> | Date |
| 2 nd / <i>Suite</i> | |
| 3 rd / <i>Nature du grief</i> | |

SIGNATURES

Grievor / *Le plaignant*

Representative / *Le Délégué*

Date

ANNEXE « B »

Politique des ressources humaines 7.1 ASSIDUITÉ 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 révision : - -

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 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

Préambule :

Par la présente, les parties confirment que la présente annexe n'a pas fait l'objet d'une négociation quant à son renouvellement le tout sans admission et sous toutes réserves des droits des parties.

Compte tenu du litige qui oppose les parties quant à l'interprétation de la présente annexe, il est entendu que dans l'éventualité d'une entente quant au rôle et aux pouvoirs du CCAS pendant la durée de la convention collective, les nouvelles dispositions seront réputées amender la dite annexe et feront partie intégrante de la convention collective.

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

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 aux 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

- SCRT (SCFP)
- SCEP (SNCF)
- CMG (GCM)
- APS
- Personnel de confiance

Sous-comité régional français

- SCFP
- SCRC
- STARF
- AR
- 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 – AVANTAGES SOCIAUX

Considérant l'augmentation récurrente des soins de santé, et dans la perspective où des discussions dans le cadre du CCAS durant la vie de la convention collective conduisent à des solutions et à une révision de l'ensemble des paramètres d'assurances, les parties conviennent que dans l'éventualité d'une entente consensuelle suite aux discussions, les résultats seront réputés faire partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE « D »

LETTRE D'ENTENTE – AVANTAGES SOCIAUX

ANNEXE 1

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

| Régime d'assurance maladie complémentaire | | |
|---|---|--|
| Police 51089 (La Great-West, compagnie d'assurance vie) | | |
| Franchise | 75 \$ / 100 \$ applicable à toutes les dépenses, sauf : <ul style="list-style-type: none"> • hospitalisation • médicaments | Modifié le 1 ^{er} janvier 2006 |
| Médicaments | Remplacement par un médicament générique * Franchise de 5 \$ par ordonnance, le maximum des frais à la charge de chaque personne assurée étant de 150 \$ | Nouveau Modifié le 1 ^{er} janvier 2006 |
| Orthophoniste | Recommandation médicale requise, renouvelable à tous les ans ou si le traitement est interrompu pendant six mois ou plus. Remboursement de 90% (jusqu'à concurrence de 500 \$ par personne par année civile) | Nouveau le 1 ^{er} janvier 2006 |
| Prothèses auditives | Recommandation d'un oto-rhino-laryngologiste requise. Remboursement jusqu'à 500 \$ par oreille tous les 60 mois, après le remboursement maximal accordé par un régime gouvernemental. | Modifié le 1 ^{er} janvier 2006 |
| Physiothérapeute | Recommandation médicale requise, renouvelable à tous les ans ou si le traitement est interrompu pendant six mois ou plus. Remboursement de 100% des dépenses courantes et raisonnables (aucun maximum) | Modifié le 1 ^{er} janvier 2006 |

Pour toute information supplémentaire, consulter RH @ ma portée sur Intranet ou au www.rh.radio-canada.ca

ANNEXE « E »

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
LISTE DES TITRES D'EMPLOIS
SCFP(GPB)

| TITRE D'EMPLOI | GROUPE |
|--|--------|
| Commis général | 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 |
| Guide | 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, communications | 13 |
| Adjoint, douanes | 13 |
| Adjoint, éditique | 13 |
| Adjoint, entretien ménager | 13 |
| Adjoint, gestion des fréquences | 13 |
| Adjoint, horaires | 13 |
| Adjoint, nouveaux médias | 13 |
| Adjoint, rapports et statistiques | 13 |

| TITRE D'EMPLOI | GROUPE |
|---|--------|
| Adjoint, références | 13 |
| Adjoint, ventes et marketing | 13 |
| Commis, circulation et inventaire (chef d'équipe) | 13 |
| Commis, comptabilité | 13 |
| Commis, services généraux (chef d'équipe) | 13 |
| Commis, traducteur | 13 |
| Coordonnateur, traitement de textes | 13 |
| Dessinateur, projets d'aménagement | 13 |
| Dessinateur traceur | 13 |
| Discothécaire | 13 |
| Guide –chef d'équipe | 13 |
| Préposé aux renseignements (Chef d'équipe) | 13 |
| Pressier | 13 |
| Technicien, Support informatique | 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 |
| Adjoint, références (chef d'équipe) | 14 |
| Agent, administration | 14 |
| Agent, affaires institutionnelles & planification stratégique | 14 |
| Agent, bureautique | 14 |
| Agent, code publicitaire | 14 |
| Agent, comptabilité | 14 |
| Agent, horaires | 14 |
| Agent, informatique – service à l'utilisateur | 14 |
| Agent, recouvrement | 14 |
| Agent, références | 14 |

| TITRE D'EMPLOI | GROUPE |
|---|-----------|
| Agent, ventes d'émissions | 14 |
| Agent, ventes-marketing | 14 |
| Agent, ventes-opération | 14 |
| Analyste, téléphonie | 14 |
| Catalogueur, musique | 14 |
| Coordonnateur affectations | 14 |
| Coordonnateur, accueil | 14 |
| Coordonnateur, approvisionnements | 14 |
| Coordonnateur, Comptoir multi-service | 14 |
| Coordonnateur, horaires | 14 |
| Dessinateur | 14 |
| Intégrateur web | 14 |
| Musicothécaire | 14 |
| Programmeur | 14 |
| Adjoint, communication (photo) | 15 |
| Agent bureautique (Chef d'équipe) | 15 |
| Agent commercial | 15 |
| Agent, communications (diffusion) | 15 |
| Agent, comptabilité (chef d'équipe) | 15 |
| Agent, droits d'auteur | 15 |
| Agent, formation | 15 |
| Agent, informatique-service à l'utilisateur (chef d'équipe) | 15 |
| Agent, ventes – marketing (chef d'équipe) | 15 |
| Agent, soutien des réseaux de télécommunications et informatiques | 15 |
| Agent, ventes –opérations (chef d'équipe) | 15 |
| Analyste-concepteur | 15 |
| Analyste programmeur | 15 |
| Analyste, ventes et marketing | 15 |
| Chargé de projets d'aménagement | 15 |

| TITRE D'EMPLOI | GROUPE |
|--|-----------|
| Chargé de projets - Communications | 15 |
| Conseiller, approvisionnement | 15 |
| Conseiller, support informatique | 15 |
| Conseiller, ventes d'émissions | 15 |
| Coordonnateur, affectations | 15 |
| Coordonnateur, bureautique | 15 |
| Coordonnateur, horaires (chef d'équipe) | 15 |
| Coordonnateur, magnétothèque -TV | 15 |
| Coordonnateur, merchandisage | 15 |
| Coordonnateur, relations avec l'auditoire | 15 |
| Coordonnateur, salle d'entreposage | 15 |
| Coordonnateur, ventes-marketing | 15 |
| Dessinateur | 15 |
| Musicothécaire (Chef d'équipe) | 15 |
| Rédacteur, communication | 15 |
| Agent commercial (chef d'équipe) | 16 |
| Agent droits d'auteur (Chef d'équipe) | 16 |
| Chargé de projets d'aménagements (chef d'équipe) | 16 |
| Conseiller, code publicitaire | 16 |
| Conseiller publicitaire | 16 |
| Conseiller, support informatique (chef d'équipe) | 16 |
| Conseiller support informatique (Chef d'équipe) | 16 |
| Coordonnateur bureautique (Chef d'équipe) | 16 |
| Dessinateur (chef d'équipe) | 16 |
| Rédacteur – Réviseur, communications | 16 |

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 : Conseiller, support informatique, Coordonnateur bureautique, Analyste-concepteur et Préposé à l'entretien, équipement informatique. 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 deux (2) Conseillers aux systèmes informatiques 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 régimes.

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 1^{er} 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.

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective tout-e nouvel-le employé-e devra obligatoirement adhérer aux divers régimes d'avantages sociaux s'il ou elle rencontre les critères d'admissibilité.

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 |
| 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 65^e 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. A 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 ^{re} 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.

A 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.

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.

LETTRE D'ENTENTE - JURIDICTION

Il est dans l'intérêt des parties que l'exploitation de la Société soit le plus efficace possible. Pour y parvenir, la Société entend conserver le travail à l'interne aussi longtemps que cela est viable sur le plan financier et opérationnel.

Dans l'éventualité où la Société envisageait de se départir en tout ou en partie des activités nationales suivantes : la distribution, les émetteurs, l'ingénierie, la gestion des immeubles et les technologies de l'information.

La Société s'engage à donner au Syndicat un préavis d'au moins 120 jours de la date prévue pour le transfert des activités visées et à le consulter par l'intermédiaire d'un Comité mixte ad hoc. Cette consultation a pour objet de permettre au Comité de travailler dans le même esprit prévu à l'annexe G et de :

- i. obtenir des informations sur la nature des activités, les objectifs que poursuit la Société, et le nombre estimatif des employés de l'unité de négociation SCFP concernés par le transfert d'activités dont on prévoit se départir.
- ii. obtenir des parties toute autre information que le Comité mixte jugera nécessaire et pertinente de recevoir;
- iii. proposer à la Société des solutions de rechange en matière de réduction des coûts et d'efficience opérationnelle, afin de parvenir aux objectifs énoncés.

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

Le Comité mixte devra avoir terminé ses travaux au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date où la Société l'a saisi d'une question relative à la présente lettre d'entente.

Dans l'éventualité où la Société maintient sa décision malgré la consultation auprès du Comité mixte et qu'elle confie à une entreprise de l'extérieur du travail du ressort de l'unité de négociation SCFP, et afin de minimiser les conséquences liées à l'impartition, la Société met en place les dispositions suivantes :

- a) La Société s'engage à entreprendre des démarches auprès de l'entreprise de l'extérieur afin de promouvoir l'embauche des employés concernés.
- b) Tout employé concerné qui fait l'objet d'un licenciement, d'une cessation d'emploi reçoit un préavis écrit de quatre (4) semaines, ou à défaut quatre (4) semaines de salaire tel que prévu à l'article 24 de la présente convention.
- c) La Société versera à un employé concerné ayant terminé sa période d'essai, une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de salaire par trimestre ou majeure partie de trimestre de service à la Société et ce, dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - i) s'il a accepté un emploi auprès de l'entreprise de l'extérieur et a renoncé à son lien d'emploi avec la Société; ou
 - ii) s'il a renoncé purement et simplement à son lien d'emploi avec la Société.
- d) Si l'employé concerné n'est pas embauché par l'entreprise de l'extérieur et ne désire pas renoncer à son lien d'emploi il sera réaffecté ou supplantera conformément aux dispositions de l'article 24. De plus, la période d'essai et de formation prévue au paragraphe 24.13.1.1 est portée à une durée maximale de douze (12) mois.
- e) Nul employé concerné ayant terminé sa période d'essai à la date de signature de la présente convention ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention si son travail est confié en impartition et qu'en conséquence il subit une réaffectation, supplantation ou réorientation dans un groupe salarial inférieur.
- f) Au cours du processus de supplantation, un employé concerné, pourrait choisir de demander un congé non payé d'une durée maximale de douze (12) mois pour parfaire sa formation. La Société ne pourra lui refuser cette demande sans motif valable. La Société pourrait avancer à l'employé, un montant équivalent à l'indemnité de départ nette d'impôt à laquelle il aurait

eu droit s'il avait choisi de rompre son lien d'emploi. A la fin du congé non payé si l'employé maintient son lien d'emploi avec la Société il devra rembourser la somme avancée par retenues salariales. Avant qu'une telle demande soit acceptée par la Société, l'employé et la Société devront s'entendre sur la période de remboursement de la somme avancée.

- g) À la fin de son congé non payé, l'employé concerné exerce ses droits de supplantation ou réintègre le poste obtenu par le processus de réaffectation ou de supplantation.

Dans l'éventualité qu'à la fin du congé non payé, l'employé décide de rompre son lien d'emploi, la Société établira l'indemnité de départ à laquelle l'employé a droit. La Société déduira de cette indemnité l'avance déjà versée à l'employé.

- h) Si l'employé refuse une offre de réaffectation, de réorientation ou de supplantation dont il est fait mention précédemment, il est licencié sans droit de rappel.

ANNEXE « I »

LETTRE D'ENTENTE - PROCESSUS D'ÉVALUATION DU RENDEMENT

Orientation

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.

Ces lignes directrices ont été préparées par un comité composé de représentants patronaux et syndicaux dans le but d'informer les évaluateurs et les employés-es des objectifs poursuivis par l'évaluation du rendement ainsi que son cadre d'application. Son déroulement a été adapté en fonction du contexte radio-canadien et dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

L'entrevue d'évaluation se veut une rencontre où le superviseur et l'employé-e discutent librement des objectifs et des résultats de travail. Cette rencontre permet de faire connaître aux employés-es les attentes de l'employeur à leur endroit, les objectifs à atteindre, les besoins d'amélioration de l'employé-e en termes de connaissances et d'habiletés ainsi que l'élaboration d'un plan d'action concret où les besoins de formation sont identifiés.

L'évaluation du rendement étant un processus d'échange qui s'appuie sur l'analyse des résultats obtenus par l'employé-e dans sa fonction en comparaison avec les résultats attendus.

Ce processus d'évaluation intervient une fois l'an. Cependant, pour l'employé-e et le superviseur, ce processus ne doit pas substituer les occasions régulières de commenter le rendement.

Buts et objectifs de l'évaluation du rendement :

L'évaluation du rendement vise deux (2) objectifs principaux :

1. Améliorer les compétences, les connaissances et les habiletés des employés-es.

Cet objectif peut être atteint dans la mesure où l'employé-e :

- Obtient une évaluation objective de son rendement, appuyée sur des faits et basée sur les tâches qui lui sont confiées;
- échange sur ses compétences, habiletés, intérêts et objectifs de carrière, en étant bien informé de ses points forts et de ses points à améliorer;
- expose ses besoins et attentes et dialogue sur toute question relative au travail;
- s'entend sur des objectifs réalistes pour les mois à venir :
 - priorité d'actions
 - résultats à atteindre
 - formation et perfectionnement et sur l'échéancier nécessaire.

2. Fournir à la direction des informations de gestion utiles en matière de formation, de développement et de sélection.

Cet objectif peut être atteint dans la mesure où le superviseur immédiat :

- connaît mieux ses employés-es par l'utilisation de la grille d'évaluation convenue entre les parties qui mesure efficacement le rendement au travail;
- reconnaît le bon rendement, les compétences, les besoins et les intérêts des employés-es;
- maintient un climat positif de communication et de motivation;

Contenu du formulaire de l'évaluation du rendement :

Le formulaire de l'évaluation du rendement contient les informations suivantes :

1. L'identification des personnes impliquées (titre d'emploi);
2. le bilan de l'évaluation;
3. le plan d'action concret à mettre en œuvre ;
4. les signatures des personnes impliquées;
5. les commentaires de l'employé-e et/ou le superviseur;
6. l'indication de la procédure d'appel et de griefs tel que stipulé à la convention collective.

Principes directeurs :

1. Les évaluations du rendement sont effectuées annuellement.
2. Le supérieur immédiat est l'évaluateur.
3. Le processus d'évaluation du rendement doit être normalisé pour garantir une constance par la connaissance du processus et de son déroulement, la formation de l'évaluateur et l'utilisation de la grille d'évaluation convenue entre les parties. (1)
4. Les descriptions d'emploi de chaque employé-e servent de document de base pour évaluer l'employé-e.
5. Toutes les mesures d'évaluation du rendement doivent être directement reliées aux tâches de l'employé-e, sans quoi cela devient un jugement de valeur sur l'employé-e.
6. L'évaluation du rendement ne peut être un élément constitutif d'un dossier menant à une mesure disciplinaire.
7. L'évaluation du rendement est un bilan. Il ne doit pas y avoir de surprises.
8. L'évaluation du rendement s'inscrit dans un processus continu. L'employé-e doit bénéficier notamment du plan de formation identifiée dans le bilan annuel.

9. Il doit y avoir des mécanismes de validation qui permettent d'assurer l'équité.
10. Les conclusions de l'évaluation seront remises par écrit à l'employé-e dans les trente (30) jours suivant l'entretien et l'employé-e signe le document afin d'en accuser réception le même jour.
11. Le superviseur et l'employé-e doivent s'assurer que les engagements soient respectés.
12. L'original du formulaire de l'évaluation du rendement ainsi que le bilan est conservé par le supérieur immédiat et pourra être consulté par la Société pour les fins d'avancement. L'employé-e pourra également, s'il ou elle le désire, le remettre au comité de sélection.
13. Dans l'éventualité où l'employé-e est insatisfait-e de son évaluation, il ou elle peut en appeler auprès du responsable hiérarchique du superviseur signataire dans les dix (10) jours suivant la signature d'accusé réception.
14. L'employé-e toujours insatisfait-e du résultat de son évaluation suite à sa demande d'appel, peut avoir recours à la procédure de griefs tel que prévue par la convention collective. Le cas échéant les paragraphes 9.4 et suivants s'appliquent.

(1) La mise en place ne peut se faire sans que les parties à la présente n'aient convenu de la grille d'évaluation.

ANNEXE « J »

LETTRÉ 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 employés-es d'un commun accord entre la Société et le Syndicat.

ANNEXE « K »

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 « L »

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.

ANNEXE « M »

LETTRE D'ENTENTE – CONGÉS PARENTAUX

Voir tableaux simplifiés du Régime d'assurance parentale s'appliquant aux employé-es du Québec exclusivement.

Option 1 du Régime québécois d'assurance parentale – Régime de base

| RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) | | | SOCIÉTÉ RADIO-CANADA |
|---|--|--------------------------------|---|
| Régime de base | | | Régime de prestations supplémentaires |
| Types de prestations | Nombre maximal semaines de prestations | % du revenu hebdomadaire moyen | |
| Maternité | 18 | 70 % | <ul style="list-style-type: none"> • 2 semaines entre 93% du salaire de base et les prestations de maternité du RQAP • 15 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations de maternité du RQAP • 1 semaine aucune prestation de Radio-Canada |
| Parentales | 7 25 (7 + 25 = 32) | 70 % 55 % | <ul style="list-style-type: none"> • Aucune prestation de Radio-Canada |
| Paternité | 5 (a) | 70 % | <ul style="list-style-type: none"> • 2 semaines entre 93% du salaire de base et les prestations de paternité du RQAP • 3 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations de paternité du RQAP • 7 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations parentales du RQAP (s'il y a lieu) |
| Adoption | 12 25 (12 + 25 = 37) | 70 % 55 % | <ul style="list-style-type: none"> • 2 semaines entre 93% du salaire de base et les prestations d'adoption du RQAP • 10 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations d'adoption du RQAP (peut-être porté à 15 semaines dans des circonstances spécifiques) • 25 semaines aucune prestation de Radio-Canada |

Le régime d'assurance parentale s'applique aux employés du Québec exclusivement et ce, à compter du 1er janvier 2006.

Les parents peuvent choisir entre le régime de base et le régime particulier. Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations. Cette décision lie l'autre parent, même dans le cas d'une garde partagée. Ce choix ne peut être modifié et s'applique à tous les types de prestations pour le même événement.

- (a) Les 5 semaines peuvent être non consécutives et doivent être prises durant l'année suivant la date de l'accouchement. Par contre, afin de bénéficier des prestations supplémentaires de Radio-Canada, le congé doit commencer à la naissance de l'enfant et doit être consécutif.

Sous certaines conditions une prolongation de la période du congé sans solde peut être accordée (voir dispositions du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)).

Option 2 du Régime québécois d'assurance parentale – Régime particulier

| RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) | | | SOCIÉTÉ RADIO-CANADA |
|---|--|--------------------------------|--|
| Régime particulier | | | Régime de prestations supplémentaires |
| Types de prestations | Nombre maximal semaines de prestations | % du revenu hebdomadaire moyen | |
| Maternité | 15 | 75 % | <ul style="list-style-type: none"> • 2 semaines entre 93% du salaire de base et les prestations de maternité du RQAP • 13 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations de maternité du RQAP • 2 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations parentales du RQAP (s'il y a lieu) |
| Parentales | 25 | 75 % | <ul style="list-style-type: none"> • Aucune prestation de Radio-Canada |
| Paternité | 3 (a) | 75 % | <ul style="list-style-type: none"> • 2 semaines entre 93% du salaire de base et les prestations de paternité du RQAP • 1 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations de paternité du RQAP • 9 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations parentales du RQAP (s'il y a lieu) |
| Adoption | 28 | 75 % | <ul style="list-style-type: none"> • 2 semaines entre 93% du salaire de base et les prestations d'adoption du RQAP • 10 semaines entre 75% du salaire de base et les prestations d'adoption du RQAP (peut-être porté à 15 semaines dans des circonstances spécifiques) • 16 semaines aucune prestation de Radio-Canada |

Le régime d'assurance parentale s'applique aux employés du Québec exclusivement et ce, à compter du 1er janvier 2006.

Les parents peuvent choisir entre le régime de base et le régime particulier. Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations. Cette décision lie l'autre parent, même dans le cas d'une garde partagée. Ce choix ne peut être modifié et s'applique à tous les types de prestations pour le même événement.

- (a) Les **3 semaines** peuvent être non consécutives et doivent être prises durant l'année suivant la date de l'accouchement. Par contre, afin de bénéficier des prestations supplémentaires de Radio-Canada, le congé doit commencer à la naissance de l'enfant et doit être consécutif.

Sous certaines conditions une prolongation de la période du congé sans solde peut être accordée (voir dispositions du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)).

ANNEXE « N »

LETTRE D'ENTENTE – PLAN DENTAIRE

L'accès au régime de plan dentaire portant le numéro 56361 (plan familial) est effectif depuis le 1^{er} décembre 2005 pour les employés permanents et les employés temporaires et contractuels-les qui ont un statut d'employés à temps plein de plus de treize (13) semaines. **À compter du 1^{er} octobre 2007** les tarifs applicables seront ceux prévus au guide des tarifs de l'année 2006.

Pour toute information supplémentaire, consulter RH @ ma portée sur Intranet ou au www.rh.radio-canada.ca

ANNEXE « O »

LETTRE D'ENTENTE – JURIDICTION

Considérant la volonté de la Société de partager des tâches réservées à l'unité de négociation avec des personnes exclues de l'unité et employés à la Société.

Considérant que l'objectif est d'améliorer l'efficacité des processus de travail au département du Crédit et Recouvrement.

Dans l'éventualité où la Société décide d'aller de l'avant avec ce projet, celle-ci s'engage à discuter et à transmettre au Syndicat, toutes les informations pertinentes en ce qui a trait au partage des tâches envisagé.

S'il advenait, suite aux discussions avec le Syndicat, que la Société décide de procéder à la réorganisation du travail, un maximum de deux (2) postes pourrait être aboli.

ANNEXE « P »

LETTRE D'ENTENTE - ÉVALUATION DES EMPLOIS ET GESTION DU RENDEMENT ET PERFECTIONNEMENT

Les parties ont convenu d'alléger le processus d'évaluation des emplois et de tenter d'harmoniser le formulaire de la gestion du rendement et perfectionnement avec ceux des autres syndicats, en créant un comité conjoint pour chacun des sujets.

À cet effet, les comités seront composés de trois (3) membres de chacune des parties, libérés sans perte de salaire ou de créance de congé. Ils devront se rencontrer à l'intérieur d'un délai de six (6) mois suivant la signature de la convention collective afin d'atteindre les objectifs visés au paragraphe précédent.

ANNEXE « Q »

LETTRE D'ENTENTE - MISE EN DISPONIBILITÉ

Cette lettre d'entente s'applique uniquement au secteur des technologies de l'information et au secteur de l'affectation du CDI à Montréal

Mise en disponibilité

L'employé-e qui est en disponibilité est celui ou celle à qui la Société demande d'être disponible à distance à l'extérieur de son tour de service pour répondre aux appels.

L'assignation de la mise en disponibilité s'effectue à tour de rôle au sein d'une équipe de travail.

Lorsque l'employé-e est en disponibilité, il doit conserver, en fonction, le téléavertisseur ou le téléphone cellulaire fourni par la Société pour s'assurer d'être rejoint.

L'employé-e en disponibilité a l'obligation d'être en mesure de répondre à l'appel et s'il n'est pas présent à son domicile il doit s'assurer d'être en mesure de se rendre à l'établissement dans un délai d'une (1) heure.

L'employé-e en disponibilité reçoit l'indemnité de base fixée à 2,00 \$ l'heure et ce, jusqu'à un maximum de 2000 heures par année de mise en disponibilité.

D'un commun accord avec son ou sa superviseur-e, l'employé-e peut se prévaloir de l'article 38.8.

Appel téléphonique

L'employé-e en disponibilité qui reçoit un appel téléphonique d'une personne lui demandant une intervention à distance concernant son travail est rémunéré-e pour une (1) heure à son taux de base majoré de moitié (1 ½). Les appels supplémentaires reçus pendant cette même période d'une (1) heure ne seront pas rémunérés en sus.

Si la durée du travail découlant de l'appel téléphonique est de plus d'une (1) heure, l'employé-e est rémunéré à son taux de base majoré de moitié (1 ½) pour le temps réellement travaillé, soit le plus élevé de trois (3) heures ou du total des heures réellement travaillées.

Les dispositions de la présente entente s'appliquent si l'appel téléphonique est reçu après la fin de son tour de service, à l'occasion d'un jour férié ou d'un jour de repos. Dans ce cas, les articles 35.4 traitant de la prime de nuit et 38.2 traitant des heures de travail fournies un jour de repos ne s'appliquent pas.

ANNEXE « R »

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

PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT PERSONNEL

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES NO 1.1

En vigueur : novembre 1990

RÉFÉRENCES

Politique 1.7 - Mesures disciplinaires

POLITIQUE

La Société Radio-Canada, à titre d'employeur, doit veiller à offrir un milieu de travail propice et libre de toute discrimination et de toute forme de harcèlement. La Société considère le harcèlement, ou tout comportement qui porte atteinte à la dignité et au respect des personnes, comme une forme d'intimidation qu'elle ne tolérera pas. Elle veillera à ce que les personnes qui estiment avoir fait l'objet de harcèlement puissent déposer une plainte en toute confiance et être assurées que des mesures seront prises rapidement sans crainte de représailles. Elle prendra soin de protéger et de respecter les droits du plaignant ou de la plaignante ainsi que ceux de la personne faisant l'objet de la plainte.

La *Loi sur les droits de la personne* stipule que le harcèlement associé à l'emploi, à la fourniture de services, d'installations et de moyens d'hébergement est une pratique discriminatoire et qu'une plainte peut être déposée à la Commission canadienne des droits de la personne.

Dans la présente politique, le terme harcèlement inclut le harcèlement sexuel.

La politique ne limite ni n'annule le droit des personnes d'utiliser la procédure de redressement des griefs stipulée dans les conventions collectives applicables ou d'en référer à la Commission canadienne des droits de la personne.

DÉFINITIONS :

HARCÈLEMENT

Constitue un acte discriminatoire, en matière d'emploi, le fait de harceler un individu, si cet acte est fondé sur un des motifs suivants de distinction illicite : race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, état matrimonial, situation de famille, déficience, état de personne graciée, ou affiliation ou activité politique.

La discrimination fondée sur l'accouchement et la grossesse constitue de la discrimination sexuelle.

De même, le harcèlement sexuel est jugé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL, tel qu'il est défini dans le Code canadien du travail, signifie tout comportement, propos, geste ou contact de nature sexuelle,

- a) de nature à offenser ou humilier une personne
- b) qui peut être interprété par celle-ci, pour motifs raisonnables, comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions de nature sexuelle.

Remarque : Le harcèlement sexuel est généralement un comportement grossier et offensant qui peut se produire une fois ou plusieurs fois. Il peut s'agir d'avances sexuelles inopportunes, de demandes de faveur sexuelle ou de tout autre comportement de nature verbale, graphique ou physique à caractère sexuel.

Harcèlement personnel

Le HARCÈLEMENT PERSONNEL est un problème relié au travail ayant un effet perturbateur qui peut se produire sous n'importe quelle forme et à n'importe quel niveau - entre collègues, entre superviseur(e)s et subordonné(e)s, entre subordonné(e)s et superviseur(e)s ou entre employé(e)s et clients. Il s'agit d'un comportement inacceptable qui prive une personne de sa dignité et du respect qui lui est dû, qui est une menace à son bien-être ou à son rendement et qui est jugé offensant, embarrassant ou humiliant.

APPLICATION

1. Toute personne doit pouvoir travailler dans un environnement libre de harcèlement.
2. La Société fera tout son possible pour que nulle personne à son emploi ne fasse l'objet de harcèlement.
3. La Société prendra les mesures disciplinaires qu'elle juge appropriées contre toute personne sous son autorité qui harcèle une autre personne ou un client.
4. La Société prendra les mesures voulues en tout temps pour que :
 - les personnes qu'elle emploie sachent bien que le harcèlement au travail n'est pas toléré et qu'il existe des procédures permettant à la Société de répondre aux plaintes;
(pour ce faire, la politique sur le harcèlement sera largement affichée, on veillera à ce que chaque nouvel(le) employé(e) reçoive une copie de la politique, et la direction et les syndicats organiseront des activités d'information sur la politique et les procédures);
 - la direction à tous les niveaux sache qu'il lui incombe d'empêcher ou de décourager le harcèlement au travail et de répondre efficacement aux plaintes ou aux incidents.
5. La Société ne dévoilera à personne le nom d'un plaignant ou d'une plaignante ou d'une personne contre qui une plainte est déposée ni les circonstances associées à la plainte, sauf pour faire enquête sur la plainte ou pour prendre des mesures disciplinaires.
6. En cas de harcèlement, la personne a le droit de cesser tout rapport avec le harceleur présumé sans encourir de sanction, en attendant la fin de l'enquête menée en vertu de la politique. Si le harcèlement devait entraîner la mutation d'une personne, le harceleur présumé sera la personne mutée, dans la mesure du possible. La personne qui est harcelée ne sera pas mutée contre sa volonté.
7. La Société prendra les mesures voulues pour protéger ses employé(e)s contre les effets d'allégations de harcèlement non fondées ou malveillantes.
8. La Société veillera à ce que toute question de harcèlement soit traitée rapidement et conformément à la politique.

PROCÉDURES

1. Une personne qui estime être victime de harcèlement :
 - a) est encouragée à parler immédiatement et directement avec le harceleur présumé en indiquant que ce comportement est inacceptable;
 - b) doit prendre des notes après chaque incident, au cas où il faudrait entreprendre une action. Les dates, les heures, la nature du comportement et les témoins, le cas échéant, doivent être indiqués.
2. Si l'employé(e) ne peut pas ou ne souhaite pas discuter du problème avec le harceleur présumé ou si la discussion ne résoud pas le problème, il/elle peut prendre les mesures suivantes :
 - a) L'employé(e) qui s'estime harcelé(e) doit rendre compte des circonstances par écrit au chef des Ressources humaines, à un autre cadre de son choix ou à un(e) représentant(e) désigné(e) du syndicat. Ce faisant, il/elle doit donner suffisamment de détails pour permettre un suivi approprié. Le chef des Ressources humaines organisera immédiatement une entrevue confidentielle avec le plaignant ou la plaignante. Si un autre cadre ou un(e) représentant(e) désigné(e) du syndicat a été sollicité(e) pour intervenir, il/elle doit communiquer immédiatement avec le chef des Ressources humaines pour organiser une entrevue.

Dans le cas où la personne faisant l'objet d'une plainte est le chef des Ressources humaines, la plainte doit alors être adressée au responsable de l'établissement, qui coordonnera l'enquête.
 - b) Dans les deux semaines qui suivent, le chef des Ressources humaines commence l'enquête en ayant des discussions discrètes et confidentielles avec le personnel de direction dont relève le plaignant ou la plaignante ainsi que la personne qui fait l'objet de la plainte. Ces discussions visent essentiellement à réunir des renseignements, et aucune conclusion ne peut être tirée à cette étape.

- c) Le chef des Ressources humaines invite la personne qui fait l'objet de l'enquête à une entrevue confidentielle. Au cours de cette entrevue, le chef des Ressources humaines :
- explique clairement et objectivement la plainte dont la personne fait l'objet;
 - informe la personne que l'intention de la politique de la Société est d'éliminer le harcèlement et d'assurer la protection à la fois de la personne qui porte plainte et de celle faisant l'objet de la plainte;
 - veille à ce que la version des faits donnés par la personne faisant l'objet de la plainte soit notée en détail. La personne faisant l'objet de la plainte aura également deux semaines pour répondre par écrit aux allégations.
- d) Il arrive souvent qu'à la suite de ce processus, on puisse résoudre le problème de façon satisfaisante. Dans ce cas, on devra noter les faits et la résolution du problème tel qu'indiqué dans la section sur la documentation.
3. Si le processus n'a pas permis de régler la plainte à la satisfaction des parties ou si la plainte est suffisamment grave pour exiger l'intervention de la haute direction, le chef des Ressources humaines formera un comité d'examen. Ce comité sera composé d'au moins deux membres de la haute direction choisis en consultation avec le premier responsable de l'établissement. Dans la mesure du possible, ces cadres ne doivent pas avoir de relations de travail avec les employé(e)s en cause, mais l'un d'entre eux doit avoir une autorité hiérarchique qui lui permet de faire appliquer les recommandations du comité.

Le comité peut souhaiter obtenir des renseignements directement des parties en cause ou recueillir des renseignements supplémentaires d'autres personnes qui peuvent être au courant des circonstances. Tout sera mis en oeuvre pour éviter que ne soient rendus publics des faits qui pourraient être préjudiciables aux personnes en cause.

Le comité devra être très attentif à la façon dont il procédera de même qu'aux droits et privilèges de ceux ou celles qui comparaissent devant lui. À cet égard, la Société apportera toute l'aide et les conseils dont le comité

pourra avoir besoin. Le plaignant ou la plaignante ainsi que la personne faisant l'objet de la plainte ont le droit d'être accompagné(e)s de leur représentant syndical.

En plus de déterminer l'existence réelle d'un cas de harcèlement et de décider des mesures à prendre concernant la personne faisant l'objet de la plainte, le comité peut également recommander, au premier niveau compétent de direction, une solution raisonnable et appropriée.

Si les allégations sont confirmées et qu'il est décidé que des mesures disciplinaires sont justifiées (réprimande, suspension ou renvoi), il faudra alors suivre les procédures appropriées.

Le chef des Ressources humaines veille à ce que l'on informe le plaignant ou la plaignante du fait que la question a été réglée et que l'incident ne devrait plus se reproduire.

4. Vu que les cas de harcèlement exigent une attention et une solution immédiates, le temps nécessaire pour l'ensemble du processus ne devrait pas normalement dépasser six semaines à partir de la date de présentation de la plainte par écrit au chef des Ressources humaines jusqu'à la résolution du problème. Toute exception à ce délai doit être justifiée.

DOCUMENTATION

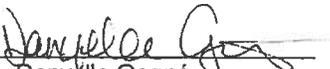
Dans tous les cas, les faits doivent être consignés par écrit pour que le bien-fondé de la plainte puisse être démontré au besoin.

Toute la documentation est conservée par le chef des Ressources humaines ou par le premier responsable de l'établissement dans le cas où c'est le chef des Ressources humaines qui a fait l'objet de la plainte.

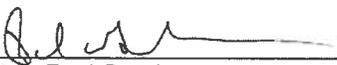
Si les allégations sont confirmées et que des mesures disciplinaires sont prises, la documentation est placée en dossier conformément aux modalités énoncées dans la politique des Ressources humaines 1.7 - Mesures disciplinaires. Si les allégations se révèlent non fondées, la documentation est détruite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 1^{er} octobre 2007

COMITÉ DE NÉGOCIATION
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA



Danyelle Gagné
Première conseillère – Relations de Travail



Paul Gaudreau
Directeur, budget et rapports de gestion – Finances et administration



Geneviève Renaud
Directrice, Administration et ressources - Service commercial

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

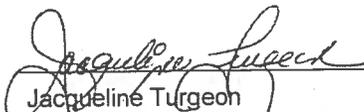
SECTION LOCALE 675

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

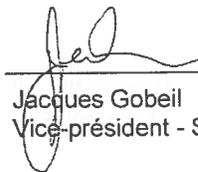
UNITÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS



Gilles Mathieu
Conseiller syndical SCFP



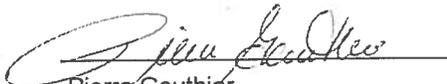
Jacqueline Turgeon
Présidente - Section locale 675



Jacques Gobeil
Vice-président - Section locale 675



Francine Durocher
Membre du comité de négociation -
Section locale 675

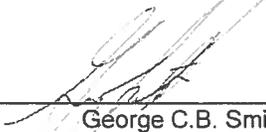


Pierre Gauthier
Membre du comité de négociation -
Section locale 675

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA



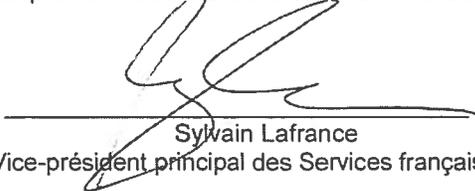
Robert Rabinovitch
Président-directeur général



George C.B. Smith
Premier vice-président, Ressources humaines et Organisation



Johanne Charbonneau
Vice-présidente et chef de la direction financière



Sylvain Lafrance
Vice-président principal des Services français