

**C O N V E N T I O N    C O L L E C T I V E**

**entre**

**LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

**et**

**LE SYNDICAT DES TECHNICIENS**

**du**

**RÉSEAU FRANÇAIS  
DE RADIO-CANADA**

**28 juin 1985 - 3 juillet 1988**

**En vigueur le 26 janvier 1987**

**C O N V E N T I O N      C O L L E C T I V E**

**entre**

**LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

**et**

**LE SYNDICAT DES TECHNICIENS**

**du**

**RÉSEAU FRANÇAIS  
DE RADIO-CANADA**

**28 juin 1985 - 3 juillet 1988**

**En vigueur le 26 janvier 1987**



**TABLE DES MATIÈRES**

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	Préambule .....	1
	Définitions .....	2
	Comités mixtes .....	3
1	Définition du groupement négociateur .....	4
2	Définition du terme "employé" .....	5
3	Droits de la direction .....	6
4	Sécurité et retenues syndicales .....	7

**RÉGIME DE TRAVAIL**

5	Durée hebdomadaire du travail et repos hebdomadaire .....	8
6	Heures excessives et mesures de sécurité .....	10
7	Heures supplémentaires et temps imprévu .....	15
8	Tour de service .....	17
9	Rappel au travail .....	18
10	Affectation des repas, repos et pauses .....	19
11	Indemnités de décalage des repas et des pauses .....	22
12	Repos quotidien et chevauchement .....	24
13	Repos hebdomadaire .....	26
14	Affichage de l'horaire .....	28
15	Déplacement du repos hebdomadaire .....	30
16	Travail effectué un jour de repos hebdomadaire .....	31
17	Modifications de l'horaire .....	33

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
18	Prime de nuit .....	34
19	Affectations aux productions sur film ou sur ensemble caméra-magnétoscope portatif - régime de travail .....	35

**RESSORT**

20	Ressort syndical .....	38
21	Devoirs des employés .....	50

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

22	Avantages et privilèges existants .....	53
23	Mentions au générique .....	54
24	Détachement pour mandat syndical .....	55
25	Ancienneté de service .....	58
26	Ancienneté syndicale .....	59
27	Calcul de l'ancienneté après interruption de service .....	60
28	Notifications au Syndicat .....	61
29	Catégories d'employés .....	62
30	Avancement et affichage des postes vacants .....	65
31	Avancement temporaire-groupe technique .....	67
32	Sélection et qualifications techniques .....	70
33	Rapport sur le rendement .....	73
34	Mesures disciplinaires .....	75

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
54	Régimes d'assurances .....	116
55	Assurance-maladie .....	117
56	Congés spéciaux .....	118
57	Utilisation des deux langues officielles .....	120

#### **FRAIS DE SÉJOUR ET FRAIS DE DÉPLACEMENTS**

58	Frais de déplacement .....	121
59	Déplacements - créance de temps .....	123
60	Déplacements - repos hebdomadaire .....	124
61	Voyages - tournées d'inspection ou d'entretien des émetteurs .....	125
62	Déplacements en voiture particulière .....	126

#### **SALAIRES**

63	Grilles des salaires .....	127
64	Dispositions générales concernant les salaires .....	148
65	Assignation comme juré ou témoin .....	153

#### **REDRESSEMENT DES GRIEFS**

66	Redressement des griefs .....	154
----	-------------------------------	-----

#### **VALIDITÉ DE LA CONVENTION**

67	Validité de la convention - texte officiel .....	160
68	Caractère définitif de la convention .....	161
69	Entrée en vigueur et durée .....	162

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
70	Avis de négociation d'une nouvelle convention .....	163
71	Nouvelles négociations .....	164
72	Tacite reconduction .....	165
73	Conclusion .....	166
<b>Annexe A</b>	<b>Politiques des Ressources Humaines .....</b>	<b>167</b>
	Section 4.1 - Assiduité et absences .....	168
	Section 4.2 - Congé annuel .....	170
	Section 4.4 - Absence ou congés spéciaux .....	171
	Section 4.5 - Jours fériés .....	173
	Section 4.7 - Congés de maladie .....	174
	Section 4.11 - Absence attribuable à un accident survenu dans l'exercice des fonctions .....	176
	Section 4.12 - Congés non payés autorisés .....	177
	Section 4.14 - Report de certains congés des anciens fonctionnaires .....	179
	Section 5.1 - Déplacements au Canada .....	180
	Section 5.2 - <b>Déplacements</b> à l'étranger .....	186
	Section 5.3 - Déplacements locaux .....	188
	Section 5.4 - Indemnités et frais - localités isolées .....	189
	Section 5.6 - Frais de <b>rétablissement</b> .....	194
<b>Annexe B</b>	<b>Lettre d'entente - Régimes d'invalidité et d'assurance collective .....</b>	<b>198</b>

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
<b>Annexe C</b>	(A) - Lettre d'entente - Comité consultatif des avantages sociaux .....	204
	(B) - Lettre d'entente - Sous-comités <b>consultatifs régionaux</b> .....	206
<b>Annexe D</b>	Groupes d'emplois .....	210
<b>Annexe E</b>	Exposé du grief .....	213
<b>Annexe F</b>	Lettre d'entente - Politique linguistique .....	214
<b>Annexe G</b>	Lettre d'entente - Manoeuvre du matériel de développement et de tirage des photographies et des films cinématographiques .....	215
<b>Annexe H</b>	Lettre d'entente - Article 19 - Surveillance des extérieurs .....	216
<b>Annexe I</b>	Lettre d'entente - Evaluation du rendement .....	217
<b>Annexe J</b>	Lettre d'entente - Vêtements pour les appariteurs-radio .....	218
<b>Annexe K</b>	Congé de maternité, de paternité et <b>pour soins d'enfants</b> .....	219
<b>Annexe L</b>	Lettre d'entente - Annonces-opérateurs Techniciens annonces .....	223
<b>Annexe M</b>	Lettre d'entente - Dispositions particulières applicables aux techniciens de maintenance .....	224
<b>Annexe N</b>	Lettre d'entente - <b>Vêtements protecteurs (réf.: paragraphe 6.3)</b> .....	225
<b>Annexe O</b>	Lettre d'entente - <b>Vêtements de travail à la C.A.T. - Montréal</b> .....	226
<b>Annexe P</b>	Lettre d'entente - <b>Majorations échelles salariales</b> .....	227
	<b>Interprétation conjointe de l'alinéa 7.2.3 de la convention collective SRC/STRF en vigueur le 26 janvier 1987</b> .....	228



**PRÉAMBULE**

Vu la communauté d'intérêts qui lie la Société Radio-Canada et le Syndicat des techniciens du réseau français, la présente convention a pour but de favoriser une collaboration étroite entre la Société et ses employés, tout en assurant le respect des droits de chacun. Elle vise également à toujours maintenir la cordialité dans les rapports entre la Société et ses employés, et c'est dans cette intention et de bonne foi que les parties ont signé ladite convention, dont le but est d'établir clairement les taux des salaires ainsi que la durée du travail et les conditions d'emploi convenues d'un commun accord.

## DÉFINITIONS

Les définitions suivantes ont pour but de clarifier certains articles de la convention.

### Ensemble caméra-magnétoscope portatif (Article 19)

- Caméra électronique portative combinée avec un magnétoscope et/ou des liaisons par micro-ondes.

### Affectation

- Tâche, déplacement ou toute autre affaire auxquels est affecté un employé par un représentant autorisé de la direction de la Société (c'est-à-dire chef, chef technicien, directeur technique, etc.).

Dans le cas des employés à régime libre, les tâches, déplacements et affaires qu'ils jugent nécessaires à l'exercice de leurs fonctions régulières et habituelles sont considérés comme des affectations.

### Evénements imprévus (Alinéas 15.1 et 17.1.1)

- Evénements de grande importance politique, économique ou sociale dont la Société n'avait pas connaissance ou ne pouvait pas prendre connaissance au préalable (par ex. la mort d'un homme politique ou d'une célébrité, un désastre, une crise nationale ou mondiale soudaine, les éliminatoires de hockey, de baseball et de football dans les ligues nord américaines.

### COMITÉS MIXTES

Dans le but de promouvoir des rapports harmonieux entre la Société et ses employés représentés par le Syndicat, et d'étudier des questions d'intérêt commun échappant aux dispositions de la convention collective ainsi que des malentendus ou des problèmes découlant de l'application de ladite convention, il sera créé aux échelons national et locaux des comités mixtes composés d'au moins deux (2) membres désignés par chacune des parties.

A la demande du Syndicat, la Société détachera jusqu'à concurrence de trois (3) employés pour leur permettre d'assister aux réunions d'un comité mixte. Les employés ainsi désignés ne perdront ni salaire ni créances de congé.

Le Comité mixte national se réunira à intervalles réguliers pour passer en revue les résultats des délibérations des comités mixtes locaux et pour étudier des questions d'intérêt commun.

**ARTICLE 1****DÉFINITION DU GROUPEMENT NÉGOCIATEUR**

## 1.1

La Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour le compte des employés compris dans le groupement négociateur défini par la décision accréditant le groupement négociateur STRF, que le Conseil canadien des relations du travail a rendue le 26 mars 1979, ainsi que par les modifications qui y ont été apportées du consentement mutuel des parties, ou compris dans tout groupe d'emploi énuméré dans les grilles des salaires figurant à l'article 63. Ce groupement est ci-après dénommé le GROUPE TECHNIQUE.

**ARTICLE 2****DÉFINITION DU TERME "EMPLOYÉ"**

## 2.1

Le terme "employé" désigne dans la présente convention, toute personne de l'un ou l'autre sexe occupant un emploi dans une classe du ressort du groupement négociateur défini ci-dessus ou encore dans une des classes énumérées à l'article 63 de même que toute personne occupant un emploi ou une classe subséquentement créés et que les deux parties conviendront de déclarer du ressort du groupement négociateur. Toutefois, le défaut de commun accord ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention; cependant, la question peut être soumise au Conseil canadien des relations du travail par l'une ou l'autre partie.

## 2.2

Dans la présente convention, le genre masculin comprend le genre féminin.

**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 établissements sont du ressort exclusif de la direction.

**3.2**

La direction de la Société conserve certains autres droits et responsabilités, dont les principaux sont les suivants:

- . choisir et diriger ses effectifs ainsi que d'en déterminer le nombre, embaucher les employés, **évaluer périodiquement leur rendement**, les muter, leur donner de l'avancement, les mettre à la retraite, les suspendre, les renvoyer pour motif valable ou les licencier, faute de travail;
- . décider le genre et l'étendue de la surveillance requise;
- . fixer le nombre et l'emplacement de ses établissements;
- . élaborer les méthodes, les formalités et les normes régissant son exploitation;
- . choisir, se procurer, créer et monter l'outillage qui doit être installé dans ses établissements;
- . décider de la quantité et de la nature de son outillage mécanique et technique.

**3.3**

Les droits garantis par le paragraphe 3.2 ci-dessus s'exercent subordonnément aux dispositions régissant l'ancienneté, la procédure des griefs, etc., selon les dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 4****SÉCURITÉ ET RETENUES SYNDICALES**

## 4.1

Pendant la durée de la présente convention, la Société s'engage à prélever un point soixante-seize pour-cent (1.76%) sur les salaires de base payés aux employés selon les modalités suivantes:

- a) Pour tous les employés, sauf ceux nommés avant le 2 août 1953 et qui n'étaient pas alors membres du Syndicat: à compter du 30 juin 1980.
- b) Pour les employés nommés avant le 2 août 1953 et qui ont adhéré au Syndicat par la suite: à compter du premier jour de la période de paie complète qui suit la réception d'un avis du Syndicat.
- c) Pour les employés nommés après le 30 juin 1980: à compter de la date d'engagement.
- d) Pour les employés nommés avant le 2 août 1953 et qui n'adhéraient pas au Syndicat à cette date: à compter du premier jour de la période de paie complète qui suit la réception, par la Société, d'une autorisation écrite de la part de l'employé.
- e) Le Syndicat peut modifier le pourcentage des retenues, sous réserve d'en informer la Société, par courrier recommandé, au moins deux (2) mois civils avant la date d'entrée en vigueur de la modification.

## 4.2

La Société remet les retenues au Syndicat des techniciens du réseau français, sous forme de chèque encaissable au Canada et adressé à la personne désignée par le président du Syndicat, au plus tard quinze (15) jours civils après la fin de la dernière période de paie complète pour laquelle des retenues ont été prélevées durant le mois civil.

## 4.3

Avec le versement, la Société remet au Syndicat un relevé portant le nom des cotisants ainsi que le montant des retenues individuelles pour les périodes de paie dont il est question au paragraphe 4.2. La Société remet au Syndicat un relevé semblable sur lequel est inscrit le montant des retenues globales de chaque employé 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.

**ARTICLE 5****DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE**

## 5.1

Les dispositions du présent article peuvent être modifiées à la demande des deux tiers (2/3) des employés intéressés et avec l'approbation de la direction locale et de la section locale du Syndicat. Les modifications ne peuvent prendre effet qu'après approbation par les deux (2) parties au niveau national.

## 5.2

La durée hebdomadaire du travail est de quarante (40) heures et commence à minuit et une minute (00h01) le lundi. Les heures de travail comprennent les pauses, mais non la durée des repas.

## 5.3

Sont prévus à l'horaire deux (2) jours de repos consécutifs, appelés ci-après repos hebdomadaire, qui peuvent tomber dans des semaines de travail distinctes, par exemple le dimanche et le lundi.

## 5.3.1

La Société doit faire en sorte que ce repos hebdomadaire coïncide avec le samedi et le dimanche aussi souvent que possible. **Dans la mesure du possible, la Société évitera d'affecter plus de trois (3) fins de semaine consécutives aux employés.** Toutefois, 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 au moins quinze (15) fois l'an. **Quatre (4) de ces fins de semaine, non comprises dans le cadre des congés annuels, devront coïncider avec les samedis et les dimanches pour autant que les congés annuels soient pris dans un seul bloc.**

Outre cette garantie de base, lorsque les exigences d'exploitation le permettent compte tenu des aptitudes et de l'affectation habituelle des employés, la Société visera les objectifs suivants:

- a) les employés de trente (30) ans et plus de service seront privilégiés en priorité afin de leur accorder jusqu'à concurrence de trente (30) repos hebdomadaires coïncidant avec les samedis et dimanches, plus les vacances.



- b) les employés de vingt (20) ans et plus de service seront privilégiés en deuxième priorité afin de leur accorder jusqu'à concurrence de vingt (20) repos hebdomadaires coïncidant avec les samedis et/ou dimanches, plus les vacances.

Les employés qui préfèrent prendre leur repos hebdomadaire à des jours autres que les samedis et les dimanches pourront le signifier à la Société.

### 5.3.2

Les 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. Sujet aux dispositions du paragraphe 13.3, 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
<b>DÉBUT</b>	-----	-----	-----	-----	-----	R/H	R/H
	R/H	-----	-----	-----	-----	-----	R/H
	R/H	R/H	-----	-----	-----	-----	<b>FIN</b>

### 5.3.3

Les jours de repos hebdomadaire peuvent également tomber dans des semaines de travail distinctes lorsque séparés par un (1) ou des jours fériés ou déclarés fériés par la Société.

### 5.4

Les cinq (5) jours de la semaine de travail ne sont pas nécessairement consécutifs; ils peuvent être interrompus par le repos hebdomadaire.

## ARTICLE 6

### HEURES EXCESSIVES ET MESURES DE SECURITE

#### 6.1

La Société s'abstient d'imposer trop fréquemment des heures de travail excessives à ses employés. Elle évitera donc de prévoir ou d'imposer de façon répétée des heures excessives, de courts repos quotidiens et/ou des décalages des périodes de repas. La Société informera le Syndicat préalablement au dépôt de toute requête au Ministère fédéral du travail, visant à modifier les permis que le Ministère lui a déjà accordés pour la répartition des heures supplémentaires permises par le Code canadien du travail. A défaut de tel préavis, la Société ne peut modifier les permis déjà accordés par le Ministère.

#### 6.1.1

La Société veille à l'hygiène et à la sécurité du travail des employés qu'elle emploie, et elle adopte et applique toute mesure et méthode raisonnable conçues pour éliminer ou réduire les risques d'accidents de travail. Il appartient à l'employé de prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues et de quiconque risque d'être affecté par ses actes ou omissions. La Société veille à ce que les locaux ainsi que les installations mises à la disposition des employés soient toujours propres et salubres. Toute plainte relevant du présent article est d'abord soumise au comité d'hygiène et de sécurité. Advenant que ce comité ne le règle pas, le Syndicat peut déposer un grief selon les dispositions du paragraphe 66.10 b) de la convention, ou l'employé peut porter plainte au Conseil canadien des Relations du travail, conformément à l'article 90 du Code canadien du travail.

#### 6.1.2

L'employé affecté à l'entretien d'un émetteur ne sera tenu d'effectuer du travail lorsque pour l'accomplir il doit contourner l'interrupteur de sûreté lorsque l'émetteur fonctionne.

#### 6.1.3

Selon la pratique établie, la Société accordera un congé payé à tout employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, subit une blessure physique et/ou un surmenage mental donnant droit à une indemnisation en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat. Ce congé n'est pas déduit des créances de congé de l'employé.

## 6.2

La Société continue à tenir rigoureusement compte des aptitudes d'un employé pour les tâches qui l'amènent à grimper et ne les impose pas à un employé qui en est reconnu incapable.

### 6.2.1

Lorsqu'un employé juge qu'il est dangereux pour lui d'entreprendre seul un travail ou encore que les règles de sécurité exigent qu'il se fasse aider, il lui incombe d'en informer son chef de service, ou si c'est impossible, de demander l'aide voulue. Advenant qu'il lui soit impossible de faire l'un ou l'autre, ou encore qu'à son avis les circonstances présentent clairement et définitivement un danger d'accident personnel, il peut refuser d'accomplir le travail jusqu'à ce que le danger soit éliminé ou diminué. En cas de contestation sur le parti qu'il a pris, la question est déferée au Comité d'hygiène et de sécurité.

## 6.3

La Société fournit les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité voulus aux employés chargés d'exécuter des tâches qui l'exigent conformément à la lettre remise au Syndicat le 20 décembre 1985 et qui apparaît à l'annexe "N". Le port ou l'utilisation des articles ainsi fournis est obligatoire.

### 6.3.1

L'employé ne peut être tenu responsable de la détérioration normale ou accidentelle des vêtements protecteurs et des dispositifs de sécurité fournis par la Société. L'entretien et les frais de nettoyage de ces vêtements sont à la charge de la Société.

### 6.3.2

La Société fournit aux appariteurs radio les vêtements de travail prévus à l'annexe "J" et ce conformément aux modalités prévues à cette annexe.

### 6.3.3

Les employés au centre d'appareillage technique TV seront dédommagés pour l'usure de leurs vêtements conformément à la lettre remise au Syndicat le 20 décembre 1985 et qui apparaît à l'annexe "O".

## 6.4

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

- a) reçoit, prend en considération et dispose rapidement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente;
- b) garde des registres des dispositions qu'il fait des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente;
- c) coopère avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail;
- d) peut mettre sur pied et promouvoir des programmes d'hygiène et de sécurité visant l'éducation des employés qu'il représente;
- e) participe à toutes les enquêtes et investigations qui touchent l'hygiène et la sécurité au travail et requiert selon qu'il est nécessaire les conseils des personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour ce faire;
- f) peut développer, mettre sur pied et maintenir des programmes, des mesures et des procédures visant la protection et l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité des employés;
- g) surveille, sur une base régulière, les programmes, mesures et procédures se rapportant à l'hygiène et à la sécurité des employés;
- h) s'assure que soient tenus, sur une base régulière, des registres adéquats des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé, et que soient contrôlées les données qui s'y rapportent;
- i) coopère avec les agents de sécurité désignés par le Ministre du travail;
- j) requiert de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin d'identifier les risques présents ou éventuels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement;

k) a accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur l'hygiène et la sécurité des employés qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.

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 de confiance et cadres selon les modalités convenues entre eux. Toutefois, aucun employé ne peut être représenté par plus d'un syndicat, association ou groupe.

Des réunions auront lieu au moins une fois par mois. En cas d'urgence, des réunions spéciales pourront être tenues à la demande des co-présidents qui doivent tous 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; l'un élu parmi les représentants des employés siégeant au comité, l'autre sera choisi parmi les représentants patronaux. La présidence des réunions du comité sera assurée en alternance mensuellement entre les co-présidents ou selon entente du comité.

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

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

## 6.5

La manutention manuelle des matériaux est assujettie aux dispositions des articles 82, 83 et du paragraphe 106 (1) de la partie IV (paragraphe 14.46 à 14.48 inclusivement) du Code canadien du travail, en autant qu'ils ne sont pas modifiés ou abrogés et qui sont reproduits ci-dessous, à titre documentaire:

14.46 Si le poids, la dimension, la forme, la toxicité ou toute autre caractéristique des matériaux, des marchandises et des objets sont susceptibles de rendre la manutention manuelle hasardeuse pour la sécurité et la santé des employés, la Société doit donner des instructions selon lesquelles cette manutention manuelle doit être évitée dans la mesure du possible.

14.47 Si un employé doit soulever ou transporter manuellement des charges de plus de 10kg, la Société doit lui donner l'entraînement et la formation nécessaires:

a) sur la façon de soulever et de transporter les charges en toute sécurité;

b) sur les techniques de travail adaptées aux conditions du lieu de travail et à la condition physique de l'employé.

14.48 Si un employé doit soulever ou transporter manuellement des charges de plus de 45kg, les instructions relatives à la formation qu'il reçoit de la Société, conformément à l'article 14.47, doivent être:

a) consignées par écrit;

b) faciles d'accès pour les employés à qui elles sont destinées;

c) conservées par la Société pendant deux ans après qu'elles cessent de s'appliquer.

ARTICLE 7

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TEMPS IMPRÉVU

7.1

Le terme "heures supplémentaires" désigne les heures qui excèdent la journée de travail minimale de huit (8) heures.

7.1.1

Les heures supplémentaires ne peuvent être ni réduites ni annulées après 17h00 l'avant-veille du jour concerné.

7.1.2

Les heures supplémentaires sont toutes rémunérées à raison d'une fois et demie (1-1/2) le salaire horaire de base, et se calculent jusqu'à la fin du dernier quart (1/4) d'heure.

7.2

Temps imprévu:

Nonobstant les paragraphes 5.2, 8.1 et l'**alinéa** 10.2.1, le terme "temps imprévu" désigne:

- (a) la période qui s'ajoute au début d'une journée de travail, y incluant la période de repas, si l'employé en est informé après 17h00 la veille, et que son tour de service prévu comportait huit (8) heures de travail;
- (b) la période qui s'ajoute à la fin d'une journée de travail y incluant celle du repas, si l'employé en est informé plus de **deux (2) heures** après avoir commencé à travailler, et que son tour de service prévu comportait huit (8) heures de travail.

7.2.1

Le temps imprévu ne peut être ni réduit ni annulé.

7.2.2

Pour le temps imprévu, l'employé touche une prime égale à la moitié (1/2) de son salaire horaire de base, et ce, en plus de toutes les autres primes et indemnités prévues à la présente convention.

7.2.3

Les dispositions du paragraphe 7.2 et des alinéas 7.2.1 et 7.2.2 ne s'appliquent pas aux employés d'émetteurs lorsqu'affectés à l'extérieur de la base de maintenance.



**ARTICLE 8****TOUR DE SERVICE****8.1**

L'expression "tour de service" signifie la durée du travail prévue à l'horaire et/ou assignée à un employé durant la journée, y compris les pauses et les périodes de repos, sauf la durée du travail fourni durant le rappel au travail (article 9) et les repas accordés selon les modalités de l'article 10, jusqu'à la fin du dernier quart (1/4) d'heure où il exécute du travail, avec créance minimale de huit (8) heures. Toutefois, lorsque le tour de service dépasse minuit, il est réputé tomber entièrement le jour civil où il a commencé.

**8.2**

Tout jour de travail interrompu par une absence autorisée (congé de maladie, congé spécial, congé payé ou toute autre absence autorisée avec salaire) ne réduit pas la créance minimale du tour de service de huit (8) heures mais réduit toutes les heures supplémentaires d'une (1) heure pour chaque heure d'absence.

**8.2.1**

Tout tour de service interrompu par une absence autorisée sans salaire est réduit de l'équivalent de l'absence. On ne peut retenir plus de huit (8) heures du salaire de base pour chaque jour d'absence.

**8.3**

Il est interdit de modifier la fiche de présence d'un employé sans l'en avertir, lorsque ce changement doit amener une réduction des heures qu'il a déclarées.

**8.3.1**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.3, l'employé pourra, sur demande, avoir accès à ses fiches de présence pour chaque période d'heures supplémentaires.

**ARTICLE 9****RAPPEL AU TRAVAIL****9.1**

Lorsqu'un employé est rappelé au travail après avoir terminé un tour de service et avant l'heure fixée pour le début de son prochain tour de service cédulé, il est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié (1-1/2). Il est rémunéré pour une (1) heure au moment du rappel. De plus, il est rémunéré pour les heures de travail effectivement fournies, avec créance minimale de trois (3) heures. Lorsqu'un employé a terminé un tour de service qui précède un départ en congé autorisé par la présente convention collective et qu'il est rappelé au travail après minuit le jour en question, les modalités des articles 16 et 45 s'appliquent.

**9.1.1**

Il y a rappel lorsque, au moment où l'employé est rappelé, il n'est pas prévu que le travail empiètera sur le tour de service suivant.

**9.1.2**

Ordinairement, le travail à fournir en rappel s'indique sur la fiche de présence de l'employé et est dûment approuvé dès que celui-ci se présente à son superviseur pour travailler.

**9.1.3**

Un employé a le droit de refuser un rappel au travail. Toutefois, dans l'éventualité où tous les employés disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent de travailler, la Société peut affecter à ce travail un des employés qui exécutent normalement ces tâches.

**ARTICLE 10**

**AFFECTATION DES REPAS, REPOS ET PAUSES**

10.1

Les dispositions du présent article peuvent être modifiées à la demande des deux tiers (2/3) des employés intéressés et avec l'approbation de la direction locale et de la section locale du Syndicat. Les modifications ne peuvent prendre effet qu'après approbation par les deux parties au niveau national.

10.2

Il n'est assigné ni repas ni pause pendant la première heure de travail.

10.2.1

Les pauses et les périodes de repos sont considérées comme du temps travaillé, mais les périodes de repas ne le sont pas.

Premier repas, durée: soixante (60) minutes

10.3

Pour tous les tours de service de cinq (5) heures ou plus, l'horaire prévoit un premier repas selon les modalités suivantes:

- a) lorsqu'un tour de service commence avant 11h30, un repas est prévu entre 11h00 et 14h30;
- b) lorsqu'un tour de service commence entre 11h30 et 17h00, un repas est prévu entre 16h30 et 19h30;
- c) aucun premier repas ne sera affecté à l'extérieur des intervalles prévus aux alinéas a) et b) ci-dessus.

Deuxième repas, durée: trente (30) ou soixante (60) minutes

10.3.1

Un deuxième repas est prévu ou assigné pendant un tour de service de plus de huit (8) heures au cours duquel un premier repas a été prévu entre 11h00 et 14h30. Le début de ce deuxième repas est prévu ou assigné après la quatrième, la cinquième ou la sixième heure qui suit la fin du premier repas et ce début prévu ou assigné du second repas doit se situer entre 16h30 et 19h30 inclusivement. **Même si le premier repas est décalé, le deuxième repas est assigné selon les modalités décrites ci-dessus.**

10.3.2

Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.3 et de l'alinéa 10.3.1, pour le personnel affecté à la production d'émissions diffusées en direct, à caractère répétitif au moins hebdomadairement et pourvu que ce personnel participe à la mise en ondes de ces mêmes émissions, les repas peuvent être affectés à des intervalles autres; ils doivent être accordés au plus tard trente (30) minutes suivant la fin de l'émission mais jamais avant les heures prévues au paragraphe 10.3. Cette exception ne s'applique que pour la période de repas qui coïncide avec la préparation, les alimentations à insérer directement dans l'émission et le temps de diffusion.

10.3.3

La Société accorde à l'employé travaillant en extérieur des périodes de repas d'une durée conforme au paragraphe 10.3 et aux alinéas 10.3.1 et 10.3.2. Lorsqu'il n'existe aucun moyen de restauration convenable à proximité, la Société accorde ce temps de repas sans compter le temps raisonnable pour se rendre et revenir du lieu de restauration.

10.3.4

Lorsque la Société fournit un repas aux employés travaillant en extérieur, ce repas doit être complet. La période de repas d'une durée conforme aux paragraphes 10.3 ou à l'alinéa 10.3.1 est rémunérée au taux horaire de base mais ne s'ajoute pas au tour de service et n'entraîne pas le versement d'une indemnité de décalage.

10.4

Les dispositions du paragraphe 10.3 et des alinéas 10.3.1 et 10.3.3 ne s'appliquent pas aux employés affectés aux émetteurs ou aux émetteurs d'avant-poste - TV. Pour tout tour de service d'au moins neuf (9) heures, l'employé a droit à l'indemnité prévue au paragraphe 11.2.

Période de repos, durée minimale: trente (30) minutes

10.5

L'employé doit être avisé de l'heure de son repos au moins trente (30) minutes avant que ce repos soit effectivement pris, **sauf en extérieurs.**

10.5.1

Lorsqu'un tour de service commence à ou après 17h00 et avant 21h00, un repos est assigné au cours de la quatrième, de la cinquième ou de la sixième heure qui suit le début du tour de service.

10.5.2

Un repos est assigné au cours d'un tour de service qui commence à ou après 21h00 et avant 04h00.

10.5.3

Lorsqu'un tour de service commence à ou après 04h00 et à ou avant 07h00, un repos est assigné entre 07h00 et 10h00.

10.5.4

Lorsqu'un repas est prévu entre 16h30 et 19h30 **ou selon les modalités de l'alinéa 10.3.2** et que le tour de service se prolonge jusqu'à 02h00 ou plus tard, un repos est assigné au cours de la quatrième, de la cinquième ou de la sixième heure qui suit la fin de la période de repas prévue.

Pauses, durée minimale: quinze (15) minutes

10.6

Dans un tour de service, tout employé a droit à une pause au cours de chaque période de quatre (4) heures qui ne comporte ni repas, ni repos.

10.6.1

Les repos ne doivent pas coïncider avec le dernier quart (1/4) d'heure de la quatrième heure du tour de service et le premier quart (1/4) d'heure des quatre (4) heures suivantes. Toutefois, si les exigences du service ne permettent pas de respecter cette ligne de conduite, une pause d'un quart (1/4) d'heure est accordée avant ou après la période de repos.

11.1.3

Aucune indemnité ne s'applique:

- a) lorsque l'heure de repas est modifiée avant 17h00 la veille du jour en question;
- b) en cas d'affectation hors de la ville lorsque l'heure de repas est assignée ou modifiée le jour même, à condition que les délais stipulés au paragraphe 10.3 et à l'alinéa 10.3.1 aient été respectés;
- c) aux employés affectés au tournage J.E. lorsque la période de repas prévue est déplacée mais que l'employé prend un premier repas de soixante (60) minutes ou un deuxième repas d'au moins trente (30) minutes à l'intérieur des délais prévus au paragraphe 10.3 et à l'alinéa 10.3.1.

11.2

L'employé reçoit sept dollars (\$7.00) en dédommagement des frais d'un deuxième repas lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes s'applique:

- a) lorsque le travail se poursuit après ce repas;
- b) lorsque l'employé, au cours de son tour de service, a travaillé au moins neuf (9) heures dont au moins quatre (4) après la fin du premier repas.

Cet article ne s'applique pas lorsqu'un employé travaille en extérieurs et qu'une indemnité de déplacement (article 58) comprend ses frais de repas ou qu'un repas lui est fourni.

11.2.1

L'employé dont le tour de service débute avant 17h00 et se termine après 01h00, reçoit trois dollars et cinquante cents (\$3.50) en dédommagement des frais d'une collation.

Si le tour de service débute à ou après 17h00 et qu'il dure dix (10) heures ou plus, il reçoit trois dollars et cinquante cents (\$3.50) en dédommagement des frais d'une collation.

11.3

Toute pause qui n'est pas accordée s'ajoute à la fin du tour de service et est rémunérée au taux horaire de base.

**ARTICLE 12****REPOS QUOTIDIEN ET CHEVAUCHEMENT**

## 12.1

Le repos quotidien est la période d'au moins douze (12) heures séparant la fin d'un tour de service et le début du suivant.

## 12.2

Aux seules fins du calcul des heures de chevauchement, lorsque l'horaire de l'employé prévoit qu'il est en congé un jour férié qui n'est pas consécutif au repos hebdomadaire, il doit s'écouler trente-six (36) heures entre la fin du dernier tour de service qui précède le jour férié et le début du tour de service qui le suit.

## 12.3

Toute durée inférieure au repos quotidien de douze (12) heures prévu au paragraphe 12.1, ou au repos de trente-six (36) heures prévu au paragraphe 12.2, ou au repos prévu aux paragraphes 13.1, 13.2 et à l'alinéa 13.2.1, entre l'heure de la fin d'un tour de service ou d'un rappel au travail (article 9) qui chevauche sur l'heure du début du tour de service suivant donne lieu à un supplément égal à la moitié (1/2) du taux horaire de base.

## 12.4

Aucun supplément n'est versé lorsqu'il y a chevauchement du fait que l'employé travaille le lendemain d'un congé de maladie, d'un congé spécial, d'un congé annuel de cinq (5) jours ou plus, d'un congé payé pour mandat syndical ou d'un congé non payé.

## 12.5

Aucun supplément n'est versé lorsqu'il y a chevauchement du fait d'un changement de tour dans un régime régulier de travail par roulement qui survient en même temps que le repos hebdomadaire d'un employé, sous réserve que:

12.5.1

Lorsqu'il y a changement de tour dans un régime régulier de roulement et que le repos quotidien est écourté de plus de deux (2) heures par suite du devancement du tour complet de service, l'excédent de ces deux (2) heures est rémunéré conformément au paragraphe 12.3.

12.6

Le régime régulier de roulement d'un employé est réputé interrompu lorsqu'un tour de ce régime est devancé ou retardé de plus de deux (2) heures; le cas échéant, le chevauchement s'applique à la semaine de travail où le changement se produit, sauf s'il s'agit d'un changement apporté à un roulement à la suite d'un repos hebdomadaire aux termes de l'alinéa 12.5.1.

12.7

Le fait d'ajouter des heures au début ou à la fin du tour de service prévu et travaillé afin de le prolonger, n'interrompt pas le régime régulier de roulement.

12.8

Les comités mixtes locaux examineront les difficultés ayant trait au régime de roulement en fonction du plus grand bien des employés touchés et des exigences du service.



**ARTICLE 13****REPOS HEBDOMADAIRE**

## 13.1

Le repos hebdomadaire de deux (2) jours dure quarante-huit (48) heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien de douze ~~(12)~~ heures, soit un total de soixante (60) heures. Comme par le passé, les trois (3) et les quatre (4) jours de repos hebdomadaire qui chevauchent deux (2) semaines de travail durent respectivement soixante-douze (72) heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien de douze (12) heures, soit un total de quatre-vingt-quatre (84) heures et quatre-vingt-seize (96) heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien de douze (12) heures, soit un total de cent huit (108) heures. Lorsque les deux (2) jours de repos hebdomadaire sont séparés suivant les dispositions du paragraphe 13.3, il s'écoule quatre-vingt-quatre (84) heures entre la fin du dernier tour de service qui précède ces deux (2) jours et le début du tour qui les suit.

## 13.2

Le jour de repos supplémentaire ne dure que vingt-quatre (24) heures lorsqu'il n'est pas consécutif au repos hebdomadaire.

## 13.2.1

Lorsque le jour de repos supplémentaire est consécutif au repos hebdomadaire, la durée globale du repos est de:

quarante-huit (48) heures pour un (1) jour de repos hebdomadaire plus un (1) jour de repos supplémentaire;

soixante-douze (72) heures pour deux (2) jours de repos hebdomadaire plus un (1) jour de repos supplémentaire;

quatre-vingt-seize (96) heures pour trois (3) jours de repos hebdomadaire plus un (1) jour de repos supplémentaire;

cent vingt (120) heures pour quatre (4) jours de repos hebdomadaire plus un (1) jour de repos supplémentaire;

chaque autre jour de repos supplémentaire n'ajoute que vingt-quatre (24) heures au repos global.

## 13.3

Les jours de repos hebdomadaire peuvent être séparés par un (des) jour(s) férié(s) ou déclaré(s) férié(s) seulement lorsque celui-ci (ceux-ci) est (sont) chômé(s). Lorsque ces jours de repos hebdomadaire sont séparés par un jour férié qui n'est pas chômé à cause des exigences du service, le travail accompli le jour férié est rémunéré suivant les dispositions de l'article 45. La veille et le lendemain de ce (ces) jour(s) férié(s) restent des jours de repos hebdomadaire et tout travail accompli ces jours de repos hebdomadaire est rémunéré conformément à l'article 16.

**ARTICLE 14****AFFICHAGE DE L'HORAIRE**

## 14.1

L'horaire hebdomadaire de chaque employé est affiché le plus tôt possible et jamais passé 17h00 le vendredi de l'avant-dernière semaine qui précède la semaine visée. L'horaire doit indiquer l'heure d'entrée en service, l'heure des repas et l'heure de sortie pour chaque jour de la semaine de travail ainsi que les repos hebdomadaires.

## 14.1.1

Lorsqu'un employé termine son tour de service avant l'affichage de l'horaire le jour prescrit, il peut demander au bureau des affectations de l'informer de l'horaire indiqué au paragraphe 14.1.

## 14.2

L'affichage des horaires hebdomadaires et de tout changement apporté à ces horaires par la suite constitue un avis signifié aux employés.

## 14.2.1

Toutefois, lorsque l'affichage ne suffit pas pour aviser l'employé d'un changement d'horaire dans les délais prescrits, l'avis n'est réputé signifié qu'au moment où il est communiqué à l'employé en personne, ou encore à une personne digne de confiance, à son domicile, de telle façon qu'il y ait assurance raisonnable qu'il lui sera transmis.

## 14.3

L'employé en mission hors de la ville n'est pas assujéti aux dispositions du paragraphe 14.1 concernant l'affichage des heures d'entrée et de sortie ainsi que les repas (sauf les jours de repos hebdomadaire); ces heures lui sont communiquées aussitôt que possible mais au plus tard à la fin du tour de service de la veille; à défaut de cet avis, le tour de service du lendemain est censé commencer à 09h00; advenant que l'employé soit par la suite appelé à se présenter au travail avant ou après 09h00, huit (8) heures sont portées à son actif à compter de 09h00, plus toute autre heure de travail qu'il fournit.

## 14.4

Lorsque la Société affecte un employé à participer à des cours de formation, séminaires, groupes d'étude, etc., les dispositions prévues à la convention collective touchant l'affichage de l'horaire, les primes et les pénalités ne s'appliquent pas, à l'exception du temps consacré à voyager suite à une des sessions sus-mentionnées s'il en résulte du temps supplémentaire, auquel cas seules les modalités du paragraphe 7.1 et de l'alinéa 7.1.2 s'appliquent.

## 14.5

Dans la mesure du possible, la Société évitera d'affecter des repos hebdomadaires, sur place, aux employés en mission hors de la ville lors d'une affectation de moins de dix (10) jours. Dans le cas où la Société est dans l'impossibilité d'éviter une telle situation, elle peut affecter des jours de repos hebdomadaires sur place et elle en avise le Syndicat lors de l'affectation des employés.

**ARTICLE 15**

**DÉPLACEMENT DU REPOS HEBDOMADAIRE**

15.1

Il est interdit, une fois l'horaire affiché, de déplacer le repos hebdomadaire sans le consentement de l'employé intéressé.

15.2

Les dispositions du paragraphe 15.1 ne s'appliquent pas lors de reportage "d'événements imprévus" (voir définitions), lorsque la Société en donne préavis aux employés visés par les changements requis au plus tard soixante-douze (72) heures de la journée de l'événement. Les congés hebdomadaires ainsi déplacés ne doivent pas se situer à moins de quarante-huit (48) heures de l'avis de changement.

**ARTICLE 16****TRAVAIL EFFECTUE UN JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE**

## 16.1

Lorsqu'un employé travaille un jour de repos hebdomadaire prévu à l'horaire, le travail effectué ce jour-là est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié (1-1/2) et la créance minimale est de huit (8) heures. Tout travail accompli en plus du tour de service de huit (8) heures comporte une prime supplémentaire égale à la moitié (1/2) du taux horaire de base. Le temps imprévu est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 7.2.

## 16.1.1

Lorsqu'un employé 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 huit (8) heures. Tout travail accompli en plus du tour de service de huit (8) heures comporte une prime supplémentaire égale à la moitié (1/2) du taux horaire de base. Le temps imprévu est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 7.2.

## 16.2

Lorsqu'un employé travaille un jour de repos supplémentaire, le travail effectué ce jour-là est rémunéré au taux horaire de base et la créance minimale est de huit (8) heures. Tout travail accompli en plus du tour de service de huit (8) heures comporte une prime supplémentaire égale à la moitié (1/2) du taux horaire de base. Le temps imprévu est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 7.2.

## 16.3

Un employé peut refuser de travailler ses jours de repos hebdomadaire tel que prévu au paragraphe 5.3. Ce droit de refus ne doit pas s'appliquer au travail un jour de repos hebdomadaire qui a été désigné selon les dispositions du paragraphe 14.1. Toutefois, dans l'éventualité où tous les employés disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent de travailler, la Société peut affecter à ce travail un des employés qui exécutent normalement ces tâches. L'expression "employé disponible" signifie celui qu'il est possible de rejoindre et qui peut se présenter au travail dans un délai raisonnable.

## 16.3.1

L'employé peut à la condition de le signifier sur sa fiche de présence opter pour une créance de congé au lieu de la rémunération normale des heures de travail effectuées un jour de repos hebdomadaire, **excluant la prime supplémentaire prévue pour le travail effectué au-delà de huit (8) heures ainsi que pour le temps imprévu selon les modalités prévues au paragraphe 64.8 et suivants.**

## 16.4

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsque l'employé doit interrompre son tour de service du fait qu'il s'absente pour cause de maladie ou pour affaires personnelles; le cas échéant, il n'est rémunéré au taux approprié que pour les heures du tour durant lesquelles il a travaillé.

## 16.5

Tout avis annulant une affectation un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié (suivant la définition de l'article 45) se donne avant 17h00 la veille. A défaut de cet avis, l'employé est rémunéré pour huit (8) heures au taux approprié.

**ARTICLE 17****MODIFICATIONS DE L'HORAIRE**

## 17.1

Les nouvelles heures de travail sont notifiées à l'employé au plus tard à 17h00 l'avant-veille de la journée concernée. A défaut de cette notification, les heures prévues à l'horaire de l'employé ainsi que les heures de travail fournies et/ou cédulées sont portées à son actif.

## 17.1.1

Les dispositions du paragraphe 17.1 ne s'appliquent pas lorsque le reportage "d'événements imprévus" (voir définitions) ne permet pas à la Société d'en donner préavis aux employés qui peuvent être affecté à ce genre de reportage, **ou dans le cas de panne aux émetteurs**. La Société fera tout en son pouvoir pour indiquer sur les horaires affichés les événements et les employés qui peuvent être touchés par ces dispositions.

## 17.2

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

## 17.2.1

Il incombe à l'employé de faire savoir le plus tôt possible au responsable des affectations quand il pourra reprendre le travail après une absence pour cause de maladie. Il appartient à la Société d'avertir l'employé, à ce moment-là ou par la suite, de tout changement apporté à son horaire.

## 17.2.2

Il incombe à l'employé d'informer le responsable des affectations le plus tôt possible s'il doit s'absenter de son travail, et il l'en prévient au moins une (1) heure avant l'heure d'entrée en service.

## 17.3

Les dispositions précédentes visent à mettre chaque employé le plus tôt possible au courant de son horaire quotidien de travail.



**ARTICLE 18****PRIME DE NUIT**

18.1

Tout travail accompli entre minuit et 07h00 donne lieu à une compensation égale à quinze pour-cent (15%) du taux horaire de base, avec minimum de deux dollars (\$2.00). La prime pour le travail de nuit n'est assimilée ni aux heures supplémentaires ni à la rémunération de base.

**ARTICLE 19****AFFECTATIONS AUX PRODUCTIONS SUR FILM OU  
SUR ENSEMBLE CAMÉRA-MAGNÉTOSCOPE PORTATIF  
RÉGIME DE TRAVAIL**

---

**Définitions:**

Production sur film - s'applique aux affectations faisant appel aux ensembles caméra-magnéscope portatifs, ou à tout autre équipement de type semblable.

Surveillance des extérieurs - celle exercée par un directeur technique, un superviseur technique ou toute autre personne dûment déléguée par la direction (Voir lettre d'entente, annexe "H")

Transport en commun - désigne un moyen de transport public moyennant l'achat d'un billet. Les lignes aériennes commerciales frêtées sont considérées comme moyen de transport en commun ainsi que tout transport gouvernemental ou militaire équivalent.

**19.1**

Lorsqu'un employé est affecté à des tâches relatives au tournage, que le transport ainsi que l'hébergement de nuit lui sont fournies et qu'il reçoit une allocation couvrant le prix des repas et ses autres frais de déplacements conformément aux dispositions de l'annexe "A" visant les déplacements au Canada ou les voyages à l'étranger, et qu'il n'y a aucune surveillance sur les lieux, il reçoit une prime égale à cinquante pour-cent (50%) en plus de son salaire horaire de base pour chaque heure de travail fournie et pour les créances de temps de déplacement portées à son actif à l'occasion d'un tel tournage. Cette prime n'est pas assimilée à la rémunération de base.

**19.1.1**

Au retour d'une affectation à l'extérieur du Canada, l'employé ayant traversé, au cours d'une même envolée, au moins quatre (4) fuseaux horaires, bénéficie d'une période minimale de dix-huit (18) heures de repos avant le début de sa prochaine affectation.

## 19.2

Les dispositions des articles suivants ne s'appliquent pas aux employés qui travaillent dans les conditions fixées à l'article 19:

- Articles 7 (heures supplémentaires et temps imprévu),
- 9 (Rappel au travail),
- 10 (Affectation des repas, repos et pauses),
- 11 (Indemnité de décalage des repas et des pauses),
- 12 (Repos quotidien et chevauchement),
- 14 (Affichage de l'horaire),
- 15 (Déplacement du repos hebdomadaire),
- 16 (Travail effectué un jour de repos hebdomadaire, sauf que le second jour de repos hebdomadaire travaillé implique un supplément de cinquante pour-cent (50%) du taux de salaire de base en sus de la rémunération que touche l'employé en vertu du présent article),
- 17 (Modifications de l'horaire) et
- 18 (Prime de nuit).

### 19.2.1

Lorsqu'un employé se déplace par transport en commun durant plus de vingt-quatre (24) heures et que le transport en commun sert de lieu de tournage, les créances de temps de déplacement (article 59) ne s'appliquent pas.

### 19.2.2

Lorsqu'un jour de repos hebdomadaire est passé dans un transport en commun dans les circonstances fixées par l'alinéa 19.2.1, les créances de temps de déplacement (article 59) ne s'appliquent pas.

## 19.3

Des périodes de repas d'une durée de soixante (60) minutes sont accordées, à des moments appropriés de chaque journée de travail, au moins toutes les cinq (5) heures pendant chaque tour de service.

## 19.4

Des pauses sont accordées à des moments appropriés pendant chaque tour de service.

## 19.5

Tous les tours de service sont d'au moins huit (8) heures.

## 19.6

Lorsqu'un employé revient à son point d'attache après une affectation d'au moins cinq (5) jours et a accompli les tâches découlant de ladite affectation, tous les jours de repos hebdomadaire qu'il n'a pas obtenus pendant la semaine de travail au cours de laquelle il est revenu lui seront accordés à son retour. S'il a pris des jours de repos hebdomadaire pour la semaine de travail en question, il ne pourra pas être réaffecté à travailler en vertu du présent article pendant les deux (2) jours qui suivent à moins qu'il le demande lui-même. Au cas où il ne lui reste pour son repos hebdomadaire aucun jour libre ou rien que le dimanche, les jours de repos hebdomadaire consécutifs de la semaine suivante lui seront accordés à partir du lundi. D'un commun accord entre la Société et l'employé, ses jours de repos hebdomadaire peuvent être pris tard dans la semaine de travail en question.

## 19.6.1

Avant son départ, l'employé peut, à son choix, décider de prendre, à son retour d'une mission hors de la ville d'au moins quatorze (14) jours au cours de laquelle il aura travaillé pendant au moins un de ses jours de repos hebdomadaire, un (1) ou deux (2) jours de repos hebdomadaire aussitôt après les jours de repos auxquels lui donne droit le paragraphe 19.6. Chaque jour de repos qu'il décide de prendre ainsi en guise de compensation représentera une créance de huit (8) heures. Pour le solde, il sera rémunéré au tarif approprié.

## 19.7

Les heures auxquelles l'employé commence et finit le lendemain seront fixées le plus tôt possible, mais au plus tard à la fin de son tour de service ou à 18h00 la veille du jour concerné, selon que l'une ou l'autre éventualité survient la dernière. Si l'employé n'est pas averti dans les délais ci-dessus, son tour de service du lendemain est censé commencer à 09h00. Au cas où l'employé serait par la suite appelé à se présenter au travail avant ou après 09h00, on portera à son actif une créance de huit (8) heures à partir de 09h00, plus toutes heures additionnelles travaillées.

**ARTICLE 20****RESSORT SYNDICAL**

## 20.1

Les employés désignés à l'article 2 de la présente convention et compris dans le groupement négociateur décrit au paragraphe 1.1 continuent d'installer, monter, manoeuvrer et entretenir l'équipement qui appartient à la Société ou qui est acquis par elle de toute autre façon, ou tout appareil qui y sera plus tard substitué, lorsqu'il est utilisé dans les locaux de la Société, ou hors studio pour réaliser les émissions provenant de la Société. Aux fins du présent article, les émissions provenant de la Société désignent celles qui sont diffusées en direct, enregistrées sur bandes magnétoscopiques ou magnétiques, reproduites à l'antenne, répétées, auditionnées en studio et en salle de régie ou diffusées en circuit fermé. Le Syndicat convient que les membres du personnel technique affectés de façon permanente à l'extérieur du Canada ne sont pas des employés selon la signification de l'article 2 de la présente convention et que les fonctions remplies par ce personnel à l'extérieur du Canada ne sont pas du ressort du groupement négociateur. L'équipement de la Société comprend:

## 20.1.1

L'équipement électronique servant à capter, à relayer et à diffuser des émissions radiophoniques ou télévisées, excepté: les radiotéléphones mobiles (du type utilisé par la police et les taxis) et les installations sonores à fonctionnement automatique comprenant un seul microphone à l'usage du personnel d'émissions qui se produit en ondes pour alimenter les studios ou centres d'exploitation en matériel d'émissions en direct ou enregistré par lui. Cela pourrait entraîner l'alimentation séquentielle de commentaires en direct et de matériel enregistré. On fera connaître à la section locale, avec copie au Syndicat national, l'emplacement de telles installations sonores. Le personnel des émissions n'est pas autorisé à enregistrer ce matériel dans les studios. Il est permis au personnel des émissions d'utiliser la radiotéléphone du lieu d'emploi comme interphone.

## 20.1.2

Les appareils optiques utilisés en liaison avec ce matériel et qui servent à téléviser des émissions en direct ou sur film, des diapositives, des images pour projection épiscopique ou autres formes d'images.

## 20.1.3

Les appareils électroniques ou autres servant à la projection par le truchement du système de télévision et les appareils de projection sur écran opaque ou par transparence ainsi que le matériel d'inspection et d'évaluation technique des films, des diapositives, des images pour projection épiscopique et autres formes d'images, sauf lorsqu'on se sert de rétro-projecteurs ou de projecteurs de film et de diapositives en champ pour obtenir un effet visuel. "En champ" ne signifie pas que l'on montre l'exécutant et le projecteur simultanément pendant toute ou partie de l'émission.

## 20.1.4

Le matériel d'éclairage de la télévision, y compris les gradateurs de lumière, le matériel pour les éclairages spéciaux et le matériel d'éclairage qui sert au tournage en extérieurs, y compris les réflecteurs, lorsque le cinécaméraman a besoin d'éclairage d'appoint. Dans les lieux de reportage où un autre syndicat a compétence à cet égard en vertu d'une convention collective écrite, au moins un (1) éclairagiste est nommé pour diriger l'éclairage.

Il y a "éclairages spéciaux" quand les employés doivent câbler, raccorder et entretenir des lampes utilisées hors champ et en champ, sauf les lampes à basse tension (32 volts ou moins). Ces lampes sont commandées par les employés sauf:

- a) lorsque la commande en est automatique, c'est-à-dire se fait par des clignotants;
- b) lorsque les lampes font partie intégrante d'un dispositif qui fournit des indications au sujet de la marche d'un match ou les résultats d'un concurrent;
- c) lorsque l'exécutant commande les lampes en champ.

Il y a "éclairage d'appoint" lorsqu'il faut utiliser plus de six (6) lampes à pince ou une installation consommant trois milles (3,000) watts ou plus.

## 20.1.5

Le matériel d'enregistrement, de traitement, de tirage, de reproduction du son et de l'image (y compris l'enregistrement sur film et bandes magnétiques ou magnétoscopiques), ainsi que le matériel qui sert à développer et à tirer les films cinématographiques et les photographies, sous réserve que:

- a) le personnel des émissions qui se produit en ondes est autorisé à reproduire sur lignes téléphoniques du matériel sonore enregistré. Le personnel des émissions n'est pas autorisé à faire des enregistrements dans les studios.

"Personnel des émissions qui se produit en ondes" signifie les personnes de l'effectif régulier et les contractuels (pigistes ou autres) qui sont normalement appelés à exercer leurs fonctions devant la caméra ou le microphone.

- b) est excepté l'équipement d'enregistrement mis à la disposition des personnes n'appartenant pas au groupement négociateur c'est-à-dire:

i) les magnétophones de montage-film à synchronisme variable utilisés aux fins de montage;

ii) l'équipement d'enregistrement sur lignes téléphoniques, sauf à Montréal ou dans les lieux d'emploi où le volume de travail s'est suffisamment accru pour nécessiter l'affectation d'un technicien.

## 20.1.5.1

- a) Pour fins de visionnement seulement, excepté dans les régies ou dans tout autre endroit où un technicien est normalement affecté, le personnel des émissions peut manoeuvrer l'équipement magnétoscopique à ruban d'un (1) pouce ou moins mis spécialement à leur disposition en des endroits désignés du centre de production. L'équipement ne sera pas utilisé aux fins de montage.

- b) Le personnel des émissions peut, dans l'exercice de ses fonctions habituelles, monter, marquer, couper et coller les bandes sonores au moyen des appareils mis spécialement à sa disposition.

Lorsqu'il s'agit d'enregistrements d'émissions musicales, dramatiques ou parlées dont on possède le texte à l'endroit et au moment du montage, ce sont les techniciens du S.T.R.F. qui font le coupage et le collage. Les enregistrements d'émissions et autres matériaux préparés par le Service de l'Information de Radio-Canada peuvent être coupés et montés par le personnel de ce service.

Par définition, le "collage" désigne le découpage et le recollage matériels des bandes et le "montage" désigne le choix judicieux, quant au fond, fait par le personnel affecté aux émissions avant le collage.

L'assemblage final des segments d'émission par collage ou doublage, qui n'exige pas d'autres montages, continue à être exécuté par des employés du groupement négociateur.

#### 20.1.6

Le matériel de bruitage et les dispositifs servant à créer des illusions acoustiques, sauf lorsqu'on s'en sert à l'écran pour obtenir un effet visuel.

#### 20.1.7

Le matériel d'enregistrement du son et le groupe électrogène portatif d'une cinécaméra, lorsque celle-ci sert en liaison avec du matériel d'enregistrement du son, sauf le matériel d'enregistrement du son que peut manoeuvrer le cinécaméraman dans les tournages où il est envoyé seul, c'est-à-dire les missions où il n'a pas besoin d'aide pour installer et manoeuvrer ce matériel ou la caméra.

#### 20.1.8

Les appareils électromécaniques qui servent à transmettre des indications ou des directives aux exécutants d'une émission de télévision, que ces appareils soient montés sur la caméra ou sur un autre support.

#### 20.1.9

L'équipement du type ordinateur, l'équipement de traitement des données ainsi que les appareils automatiques ou semi-automatiques lorsqu'utilisés exclusivement pour contrôler la manoeuvre d'équipement électronique qui est défini au paragraphe 20.1, sauf que des personnes ne faisant pas partie du groupement négociateur peuvent manoeuvrer l'équipement servant à la mise en mémoire ou au rappel de l'information. De plus, le personnel préposé aux émetteurs et ne faisant pas partie du groupement négociateur peut manoeuvrer de l'équipement de type ordinateur qui permet de commuter à distance des appareils d'émetteurs si aucun membre du groupement négociateur n'est disponible pour manoeuvrer cet équipement.



## 20.1.10

L'équipement d'affichage électronique à l'écran (par exemple le "Telestrator"), sauf que "le stylo électronique" dont est muni cet équipement peut être manoeuvré par le personnel des émissions qui se produit en ondes et que les personnes ne faisant pas partie du groupement négociateur pourront mettre en mémoire des éléments visuels en vue de leur utilisation dans une émission.

"Personnel des émissions qui se produit en ondes" signifie les personnes à l'effectif régulier et les contractuels (**pigistes ou autres**) qui sont normalement appelés à exercer leurs fonctions devant la caméra ou le microphone.

## 20.2

La Société ne confie pas à des personnes non comprises dans le groupement négociateur désigné au paragraphe 1.1 des tâches du ressort des membres de ce groupement, mais elle n'est pas tenue de modifier la pratique établie en ce qui a trait aux catégories suivantes:

## 20.2.1

Les ingénieurs et leurs collègues du Siège de l'Ingénierie au service de la Société qui peuvent utiliser du matériel technique dans l'exercice de leurs fonctions habituelles. Cette disposition ne doit pas servir à circonvenir le ressort du Syndicat.

## 20.2.2

Les superviseurs techniques, qui peuvent continuer à employer du matériel pour l'évaluer, s'y initier ou en faire la démonstration, et qui peuvent exécuter les tâches des employés du groupement négociateur pourvu qu'ils ne prennent pas la place d'un employé disponible.

L'expression "superviseur technique" englobe aussi les directeurs de station qui font fonction de superviseurs techniques.

### 20.2.3

Le personnel affecté aux émissions et qui peut être appelé à utiliser des magnétophones portatifs pour une seule personne pour enregistrements, interviews, commentaires, déclarations et sons d'ambiance. Ces sons d'ambiance doivent être enregistrés en même temps que le reste et non pas séparément sauf lorsqu'il s'agit de personnes relevant d'une des unités syndicales suivantes: SJRC, SCFP, TNG, ACTRA et EX-UDA contractuel régulier. Dans ce dernier cas, les sons d'ambiance peuvent être enregistrés séparément des interviews, des commentaires ou des déclarations, pour autant que ces sons d'ambiance sont mixés ou doublés par des membres du groupement négociateur.

Le mot "déclaration" s'entend ici des fragments ou extraits de discours, de réunions, de conférences de presse, etc.

L'expression "magnétophones portatifs pour une seule personne" désigne des appareils de type Nagra, Sony ou autres du même genre qui peuvent être utilisés sans l'aide d'un technicien dans les conditions suivantes:

- a) lorsqu'utilisés avec un microphone;
- b) lorsqu'est utilisée une source de son unique émanant d'un système de distribution prévue à cette fin;

Le personnel des émissions ne doit pas manoeuvrer ces appareils à la place d'une autre personne ni les confier à une personne non autorisée.

### 20.2.4

Le personnel affecté aux émissions et qui écoute, minute, marque, monte, coupe et colle les bandes magnétiques, dans l'exercice de ses fonctions habituelles.

### 20.2.5

Le personnel affecté aux émissions et qui peut être appelé à se servir d'émetteurs-radio portatifs dans l'exercice de ses fonctions habituelles.

### 20.2.6

Le personnel du Service du film, y compris les cinécaméramans, les monteurs, les coupeurs et autres qui peuvent être appelés à visionner, dans l'exercice de leurs fonctions habituelles, sauf dans les salles de montage vidéo conformément à l'alinéa 20.1.5 a).

## 20.2.7

Les entrepreneurs de l'extérieur dont la Société retient les services pour des travaux déterminés d'installation ou de réaménagement, ou encore pour assurer l'entretien et la maintenance dans les locaux sans permanence et où c'est le personnel de la Société qui s'occupe des tournées périodiques d'inspection et de maintenance.

## 20.2.8

Les parties reconnaissent que l'intention et l'application de l'article de juridiction s'appliquera de la même manière que l'intention et l'application de l'article de juridiction qui était appliqué sous la convention collective SRC/NABET avant l'octroi par le Conseil canadien des Relations du travail au Syndicat des techniciens du réseau français d'un certificat d'accréditation, le 26 mars 1979.

Il est entendu que cela signifie que dans les localités où travaillent des employés de l'autre unité d'accréditation, la Société continuera d'utiliser des employés de l'une ou de l'autre unité d'accréditation (NABET, STRF): par exemple, utiliser des équipes mixtes et compléter des équipes par des employés de l'une ou de l'autre unité d'accréditation; affecter des équipes composées d'employés de l'une et/ou de l'autre unité d'accréditation pour rencontrer les besoins techniques de production, d'installation ou de maintenance; affecter des employés de l'unité d'accréditation NABET au siège social de l'Ingénierie à continuer d'exercer les tâches de leur emploi tel que cela était reconnu avant le 26 mars 1979.

## 20.2.9

La Société s'engage à ne pas se prévaloir de ce qui précède pour contourner les dispositions de l'article 20 (Ressort) de la convention collective de l'une ou de l'autre unité d'accréditation (NABET - STRF).

## 20.3

La Société peut avoir recours à des sources extérieures pour se procurer des émissions aux conditions suivantes:

## 20.3.1

La Société reconnaît que ce recours à de telles sources extérieures ne peut avoir pour effet de compromettre la sécurité d'emploi des employés du groupement négociateur ni de réduire le volume moyen de production autonome qu'elle maintient depuis un certain nombre d'années.

### 20.3.2

Ces garanties ont pour but d'éviter la perte d'emploi, laquelle se définit comme suit:

cessation d'emploi, licenciement ou perte d'heures régulières de travail pour la durée de la convention.

### 20.3.3

Le volume moyen de production autonome que maintient la Société depuis un certain nombre d'années se définit comme suit:

quantité et diversité du travail qu'effectuent les employés du groupement négociateur; la quantité de travail concerne autant un nombre d'heures régulières de travail nécessaire à la production des émissions de la Société pour une saison donnée qu'un certain nombre d'heures supplémentaires inhérentes à la production de certaines émissions; diversité du travail concerne l'éventail des genres d'émissions que produisent pour une saison donnée les employés du groupement négociateur:

ainsi le volume moyen de production autonome serait réduit advenant que la Société décide au profit de la sous-traitance:

- a) de l'abolition d'un genre d'émission; aux fins des présentes, par exemple, genre d'émission désigne pour la télévision, dramatique, variétés, jeunesse, information, affaires publiques, sports, etc.; pour la radio, divertissement, information, affaires publiques, culturel, dramatique, musical, sports, etc.;
- b) selon les pratiques et normes habituelles en vigueur dans la localité de l'accroissement significatif des heures affectées non travaillées pour les employés de l'unité dans cette localité;
- c) de la réduction significative des heures de temps d'antenne occupé par des émissions produites avec les employés de l'unité, laquelle ne pourrait s'expliquer par une sophistication des formules d'émissions;
- d) de la réduction significative de son implication dans la couverture des grands événements sociaux, politiques ou sportifs sur le plan national ou international.

## 20.4

Sous réserve de ce qui précède, la Société peut :

### 20.4.1

Acheter des émissions sur les marchés national ou international;

### 20.4.2

Confier en sous-traitance ou commander des émissions à une entreprise ou à du personnel extérieur, canadien ou étranger;

### 20.4.3

La Société peut, conformément à ses pratiques en matière commerciale, vendre à un commanditaire du temps d'antenne pour y diffuser une émission achetée ou commandée par ce commanditaire sur le marché national ou international;

### 20.4.4

La Société peut conclure avec toute entreprise ou producteur des ententes de collaboration dans la production ou la co-production d'émissions; de telles ententes prennent généralement la forme d'une participation financière de la Société à la production d'une émission en retour de droits de diffusion; de telles ententes peuvent aussi impliquer une participation de la Société par la fourniture de ressources humaines et/ou matérielles;

### 20.4.5

Pour les émissions d'information, d'actualités, de nouvelles, et d'affaires publiques de même que pour les émissions de format magazine, la Société peut recourir aux alinéas 20.4.1 à 20.4.4 pour des parties d'émissions.

## 20.5

Les parties constituent un comité conjoint chargé de discuter l'application du présent article.

## 20.5.1

Ce comité conjoint, composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Société se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties, avec un préavis minimum de dix (10) jours, et au moins quatre (4) fois l'an.

## 20.5.2

Lors des réunions du comité conjoint, les représentants syndicaux sont relevés de leurs fonctions conformément au paragraphe 24.2 de la présente.

## 20.5.3

La Société fournit aux représentants syndicaux la documentation pertinente à la définition établie à l'alinéa 20.3.3 ci-dessus.

## 20.5.4

- a) Advenant qu'à la suite des discussions tenues lors d'une réunion du comité conjoint une partie allègue une infraction au présent article, cette partie pourra soumettre le grief immédiatement à l'arbitrage accéléré selon les dispositions de l'article 66, et plus spécifiquement du paragraphe 66.10 (Procédure expéditive).
- b) Si le grief allègue qu'une personne non visée par le certificat d'accréditation a opéré des équipements énumérés aux alinéas 20.1.1 à 20.1.10 dans le cadre d'une émission produite par la Société, qu'à l'arbitrage la preuve est faite à la satisfaction de l'arbitre que l'accomplissement de telles fonctions a eu pour conséquence de priver un employé d'heures régulières de travail, l'arbitre pourra fixer une indemnité à verser à l'employé qui aura été privé de telles heures régulières de travail. Cette indemnité sera établie à partir du taux horaire de base de l'employé visé et du nombre d'heures régulières dont il aura été privé. L'arbitre n'a toutefois aucun pouvoir de fixer de telles indemnités sur le grief qui lui est soumis et qui concerne une émission que s'est procurée la Société conformément aux alinéas 20.4.1 à 20.4.5 ci-dessus.

## 20.6

Les dispositions de l'article 20 ne s'appliquent pas aux émissions de la Société diffusées ou retransmises par elle en provenance:

- a) de stations affiliées dans les villes où la Société n'a pas de moyens permanents de production dans le média visé;
- b) ou de stations non affiliées lorsqu'il s'agit d'émissions de nouvelles.

Il est entendu, toutefois, que la Société ne se livre pas à ce genre de diffusion dans le dessein d'échapper au ressort du Syndicat.

## 20.7

En ce qui a trait aux dispositions du paragraphe 20.1 se rapportant à "ou tout appareil qui y sera plus tard substitué", la Société reconnaît que tout appareil pouvant être acquis à l'avenir pour remplacer l'équipement actuel est du ressort exclusif du STRF.

## 20.7.1

Si la Société désire que de tels dispositifs soient manoeuvrés par des personnes ne faisant pas partie du groupement négociateur, elle s'engage à discuter la question aux comités nationaux. Toutefois, les parties peuvent s'entendre sur une période d'essai pour évaluer et juger la valeur pratique de ce mode d'utilisation sans préjudice de leurs prétentions respectives au sujet de l'introduction de cet équipement. Les appareils visés au paragraphe 20.1 qui feront l'objet des essais dont il est fait mention dans le présent article sont ceux dont la manoeuvre pourrait ne pas nécessiter la compétence et les connaissances techniques des employés membres du groupement négociateur.

## 20.7.2

Les parties pourront faire appel au service d'un spécialiste de l'industrie du ministère fédéral du Travail pour les aider à régler des problèmes de ce genre.

## 20.8

La présente confirme l'engagement de la Société formulé au cours des négociations de la convention actuelle, qu'aucun employé de l'effectif de base au moment de la signature de la convention actuelle ne sera licencié par suite des changements apportés à l'article 20 sur le ressort.

**ARTICLE 21****DEVOIRS DES EMPLOYÉS**

## 21.1

La Société a le droit d'établir les tâches de tout poste et, par conséquent, la responsabilité de refléter fidèlement ces tâches dans une description d'emploi. Les descriptions des emplois occupés par des membres du groupement négociateur à la date de signature de la convention sont réunies dans l'annexe "D" qui fait partie intégrante de la présente convention. Le Syndicat accepte lesdites descriptions d'emplois ainsi que les relations de travail des emplois relevant du groupement négociateur et réunis en groupes d'emplois dans ladite annexe "D".

## 21.2

La Société s'engage à communiquer au Syndicat la description de tout nouvel emploi qui est déclaré d'un commun accord ou par décision être du ressort du groupement négociateur, ainsi que de tout emploi dont les tâches sont modifiées au point d'en modifier sensiblement les fonctions et attributions et à indiquer le groupe dans lequel la Société a l'intention de placer l'emploi nouveau ou modifié.

## 21.3

Au plus tard deux (2) semaines après la réception d'une description d'emploi mentionnée au paragraphe 21.2, le Syndicat avisera la Société:

- a) s'il conteste l'exactitude de la description de l'emploi nouveau ou modifié, et
- b) s'il conteste le taux salarial que la Société propose pour l'emploi nouveau ou modifié.



## 21.4

Au cours d'une période d'essai de six (6) mois, les parties s'efforceront de se mettre d'accord sur le taux salarial et de corriger d'un commun accord les prétendues inexactitudes de la description. A défaut d'accord, l'une ou l'autre peut déférer le différend à un des arbitres mentionnés au paragraphe 66.6, dont la décision est exécutoire. Ledit arbitre entendra les parties dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de la période de six (6) mois mentionnés ci-dessus et rendra sa sentence dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'audience.

## 21.5

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

## 21.6

L'arbitre a le pouvoir de sanctionner l'exactitude de la description de l'emploi nouveau ou modifié ou de modifier la description d'emploi au besoin pour qu'elle reflète exactement les tâches de l'emploi. Une fois l'exactitude de la description d'emploi établie, l'arbitre place l'emploi dans le groupe de salaire approprié, en prenant comme critère la position relative de l'emploi dans la structure salariale de la présente convention.

## 21.7

Le Syndicat a aussi le droit de soumettre directement à l'arbitrage spécial prévu dans le présent article 21 tout grief dans lequel il prétend que les tâches ou la charge de travail rattachées à un emploi en ont modifié sensiblement les fonctions et attributions. S'il admet le grief, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner à la Société de lui remettre une description d'emploi prévue au paragraphe 21.2. Dans un tel cas, les délais fixés au paragraphe 21.4 se calculeront à compter de la date de présentation du grief.

## 21.8

La Société peut, sans réduire le salaire de l'employé, affecter ce dernier aux tâches d'un emploi d'un groupe salarial égal ou inférieur à celui qu'il occupe, sous réserve que l'adjonction de ces tâches ne constitue pas une modification sensible des fonctions et attributions de son emploi.

### **21.9 - Techniciens à l'exploitation technique**

Les parties conviennent qu'étant donné les progrès technologiques, il peut être souhaitable de revoir la structure des classifications actuelles des techniciens à l'exploitation technique.

A cette fin, les parties conviennent d'amorcer ensemble une étude dans le but d'établir, s'il y a lieu, une structure de classifications plus appropriée.

**ARTICLE 22****AVANTAGES ET PRIVILEGES EXISTANTS**

## 22.1

GROUPE TECHNIQUE. La Société reconnaît que, le 8 janvier 1953, le personnel de la Société Radio-Canada jouissait d'avantages et de privilèges qui ne sont pas mentionnés dans la présente convention, et elle convient qu'elle ne modifiera pas ces avantages au détriment des employés compris dans le groupement négociateur.

**ARTICLE 23**

**MENTIONS AU GÉNÉRIQUE**

23.1

La Société continue de mentionner au générique le nom des employés qui, à son avis, ont mérité cette mention, en raison de leur contribution à une émission, conformément à sa ligne de conduite courante.

**ARTICLE 24****DÉTACHEMENT POUR MANDAT SYNDICAL**

## 24.1

Tout employé mandaté est détaché sans salaire pour une durée raisonnable afin:

- a) de s'occuper d'affaires syndicales, d'assister aux réunions du conseil d'administration, aux conférences et congrès des mouvements ouvriers, etc. La demande de détachement doit être reçue au plus à 17h00 la veille du jour de l'affichage de l'horaire pour la semaine de travail en question;
- b) d'exercer une fonction dans le Syndicat ou un organisme officiel du mouvement ouvrier pour une durée ne dépassant pas trois (3) ans. La Société peut autoriser ce détachement et toutes autres prolongations annuelles sur réception d'une demande écrite de l'employé et du président du Syndicat; la demande de détachement doit être présentée au moins trente (30) jours ouvrables d'avance.

## 24.2

La Société peut, à la demande du Syndicat, autoriser des représentants désignés par le Syndicat, à s'absenter sans perte de salaire ni de créances de congé, pour prendre part à des réunions de Comités locaux des griefs ou à toutes autres réunions patronales-syndicales locales. La Société consent à faire tout ce qui est raisonnablement possible pour dégager lesdits représentants syndicaux, mais si ce n'est pas possible, le Syndicat continuera, comme il l'a fait dans le passé, à nommer des substituts à moins qu'une nouvelle date soit fixée d'un commun accord.

En outre, à la demande du Syndicat, la Société dégagera, sans perte de salaire ni de créances de congé, les représentants désignés par le Syndicat pour prendre part aux réunions du Comité national des griefs, aux négociations ou à toutes autres réunions patronales-syndicales à l'échelon national.

## 24.2.1

La Société n'est pas tenue d'autoriser plus de trois (3) employés à s'absenter aux fins des délibérations des Comités locaux ou nationaux des griefs, ni plus de six (6) aux fins des négociations.

## 24.2.2

Le temps libre qui leur est accordé correspond au nombre de jours que dure la réunion s'il s'agit des Comités nationaux et au nombre d'heures que dure la séance s'il s'agit des Comités locaux.

## 24.2.3

Toute demande d'autorisation de s'absenter à ces fins doit être reçue par le service des Relations du travail de la Société au plus tard à 17h00 la veille du jour de l'affichage de l'horaire pour la semaine de travail en question. Pour les séances de négociations qui suivent la séance initiale, les délais sont fixés d'un commun accord par les comités de négociation.

## 24.3

Autant que possible, mais toujours subordonné aux exigences du service, les séances des Comités locaux des griefs sont fixées de façon à ne pas tomber hors des heures de service des employés intéressés.

## 24.4

Advenant qu'un employé assiste à une réunion des Comités nationaux des griefs ou des négociations un jour de repos hebdomadaire, il reçoit en compensation un (1) jour de congé qu'il prend au moment fixé d'un commun accord, et, autant que possible, abouté à ses jours consécutifs de repos hebdomadaire.

## 24.5

Lorsqu'un employé travaillant selon un régime régulier de roulement ou à heures fixes assiste à une réunion des Comités nationaux des griefs ou des négociations, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) son absence n'interrompt aucun de ces régimes;
- b) les congés compensatoires qui lui sont accordés en vertu du paragraphe 24.4 n'interrompent pas son régime de travail par roulement;
- c) l'employé bénéficiant d'un congé non payé pour exercer un mandat syndical peut continuer de participer aux régimes de pension de retraite, d'assurance-vie collective et d'assurances médicales et hospitalières, sous réserve des restrictions propres à chaque régime.

- d) l'employé ou son remplaçant renonce aux indemnités et au respect des délais lorsque les dispositions des alinéas a) et b) entraînent des changements d'horaire.

#### 24.6

L'employé bénéficiant d'un congé non payé pour exercer un mandat syndical peut continuer de participer aux régimes de pension de retraite, d'assurance-vie collective et d'assurance médicale et hospitalière, sous réserve des restrictions propres à chaque régime.

#### 24.7

La Société maintient le salaire d'un employé qui est en congé non payé conformément au paragraphe 24.1 et à l'alinéa 24.1.1 à condition que ce congé ne dépasse pas quinze (15) jours ouvrables dans tout mois civil. Afin de recouvrir le montant du Syndicat, la Société déduit des cotisations syndicales remises au siège national du Syndicat le salaire brut pour la période de ce congé. Les modalités de l'annexe "A" sur l'accumulation des congés continuent de s'appliquer dans ce cas.

#### 24.7.1

Un relevé portant la (les) date(s) et le(s) nom(s) de (des) l'employé(s) qui a (ont) bénéficié de ces congés accompagnera le chèque de remise des cotisations syndicales qui aura été réduit par ces recouvrements.

**ARTICLE 25**

**ANCIENNETÉ DE SERVICE**

25.1

L'ancienneté de service commence à compter de la date d'engagement par la Société et correspond à la durée de service continu. Elle ne vaut pour l'établissement de l'ordre des licenciements, des réintégrations et des départs en congé annuel.



**ARTICLE 26**

**ANCIENNETÉ SYNDICALE**

26.1

L'ancienneté syndicale se calcule d'après la durée de service continu dans le groupe technique et elle ne vaut que pour l'avancement et les salaires.

**ARTICLE 27**

**CALCUL DE L'ANCIENNETÉ APRÈS INTERRUPTION DE SERVICE**

27.1

Lorsqu'un employé compte un (1) an ou plus d'ancienneté de service et qu'il est licencié, autorisé à s'absenter ou muté à un autre poste de la Société non visé par la présente convention:

- a) la continuité de service aux fins de l'ancienneté, qu'elle soit de service ou syndicale, est réputée ininterrompue s'il reprend sa qualité d'employé avant un (1) an;
- b) s'il reprend sa qualité d'employé après plus d'un (1) an, son ancienneté, qu'elle soit de service ou syndicale, à son retour au travail, est celle qu'il avait acquise à la date de son licenciement, de sa mutation ou de son absence autorisée.

27.1.1

Nonobstant ce qui précède, l'employé qui a été muté de façon permanente à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation depuis plus de cinq (5) ans, perd son ancienneté aux fins de la rétro-supplantation dans l'unité de négociation.

27.2

Lorsqu'un employé, autre qu'un stagiaire, compte moins d'un (1) an d'ancienneté de service dans la Société et qu'il est licencié, s'il reprend sa qualité d'employé avant un (1) an, son ancienneté, qu'elle soit de service ou syndicale, à son retour au travail, est celle qu'il avait acquise à la date de son licenciement.

**ARTICLE 28**

**NOTIFICATIONS AU SYNDICAT**

28.1

La Société envoie par la poste, au bureau national du Syndicat, un exemplaire des documents suivants:

- a) la notification des postes vacants dans toute classe d'emploi relevant du groupement négociateur;
- b) les avis d'embauche et de cessation d'emploi à tous les mois;
- c) les notifications, d'enquête disciplinaire, de lettre de réprimande, de suspension ou du renvoi de tout employé compris dans le groupement négociateur.

28.2

La Société envoie par la poste, au bureau national du Syndicat, tout texte d'une interprétation ou application de la présente convention, établi d'un commun accord par les parties.

28.3

La Société envoie mensuellement par la poste, au bureau national du Syndicat, un (1) exemplaire des mises à jour de la liste officielle des employés réguliers et temporaires compris dans le groupe STRF dans chacune de ses succursales.

**ARTICLE 29****CATÉGORIES D'EMPLOYÉS**

## 29.1

Tous les employés visés par la présente convention sont considérés comme des employés permanents à plein temps de la Société, sous réserve de toute indication contraire au paragraphe 29.2.

## 29.1.1

Sous réserve du paragraphe 29.2, tous les employés seront à l'essai pendant trois (3) mois à partir de la date de leur engagement.

La Société peut porter à six (6) mois la période d'essai à condition d'en aviser au préalable le responsable local du Syndicat et de le faire dans les trois (3) mois qui suivent la date d'engagement.

Un exemplaire de l'avis de prolongation sera envoyé au bureau approprié du Syndicat. Pendant la période d'essai, il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 34 et la Société peut congédier l'employé n'importe quand.

## 29.1.2

Rien n'empêche la Société d'embaucher un employé à titre temporaire lorsqu'il n'est pas admis à un emploi conformément au paragraphe 29.1 du fait qu'il ne satisfait pas aux exigences d'ordre médical de la Société.

## 29.2

Il est permis d'engager des employés temporaires et auxiliaires, à condition que l'engagement de ces employés n'ait pas pour but d'éliminer ou de déplacer un employé disponible, d'éviter d'engager un employé permanent à plein temps ou de contourner les dispositions de la présente convention.

## 29.2.1

Un employé temporaire est une personne engagée pour une période limitée dépassant cinq (5) semaines civiles sans être engagée en service continu. Sous réserve des restrictions que comportent les divers régimes d'avantages sociaux (retraite, assurance-vie collective, assurance-accidents volontaire), l'employé bénéficie de tous les avantages prévus par la présente convention à l'exception des articles:

- 35 - Sécurité d'emploi,
- 51 - Congés de maternité, de paternité et pour soins d'enfants
- 52 - Indemnité de cessation d'emploi.

En outre, les dispositions des articles:

- 25 - Ancienneté de service
- 26 - Ancienneté syndicale

s'appliquent uniquement à la progression à l'intérieur des échelles salariales.

Lorsqu'un employé temporaire a reçu son "avis de durée d'emploi", la date de cessation d'emploi mentionnée constituera un préavis suffisant. Toutefois, la Société a le droit de terminer l'emploi à n'importe quel moment, en donnant préavis minimal de dix (10) jours ouvrables ou la rémunération de dix (10) jours de travail en guise de compensation, lorsque l'employé a travaillé pendant une période dépassant trois (3) mois consécutifs. Dans le cas d'un employé qui a travaillé moins de trois (3) mois consécutifs, la période minimale de préavis sera de cinq (5) jours ouvrables ou la rémunération équivalente en guise de compensation.

## 29.2.2

Un auxiliaire est une personne engagée occasionnellement pour une période ne dépassant pas cinq (5) semaines civiles. Il sera rémunéré pour au moins huit (8) heures par tour de service. Sous réserve des restrictions que comportent les divers régimes d'avantages sociaux (retraite, assurance-vie collective, assurance-accidents volontaire), l'auxiliaire bénéficiera de tous les avantages prévus par la présente convention à l'exception des articles:

- 5 - Semaine de travail et repos hebdomadaire,
- 34 - Mesures disciplinaires,
- 35 - Sécurité d'emploi,
- 47 - Congés annuels,
- 50 - Congés de maladie,
- 51 - Congés de maternité, de paternité et pour soins d'enfants
- 52 - Indemnité de cessation d'emploi,
- 55 - Assurance-maladie
- 56 - Congés spéciaux.

Comme c'est le cas actuellement, la Société peut continuer à engager des auxiliaires en service continu pour une période dépassant cinq (5) semaines civiles dans les localités du service du Nord, les émetteurs d'avant-poste-TV et les stations de contrôle. Nonobstant le paragraphe 8.1 (Tour de service), un auxiliaire en service continu est rémunéré pour les heures effectivement travaillées et peut seulement être engagé pour une semaine de travail inférieure à quarante (40) heures.

### 29.2.3

L'ancienneté d'un employé temporaire ou auxiliaire qui est subséquemment engagé comme permanent à plein temps sans qu'il y ait eu interruption de service sera considérée comme ayant commencé à la date du premier engagement.

### 29.3

Le nom, la catégorie et la durée de l'emploi de chaque temporaire et auxiliaire seront communiqués une fois par mois au responsable local et au bureau national du Syndicat.

**ARTICLE 30****AVANCEMENT ET AFFICHAGE DES POSTES VACANTS**

## 30.1

L'employé qui a le plus d'ancienneté syndicale, s'il satisfait aux exigences telles qu'établies par la Société, pourvu que ces exigences soient en rapport direct avec l'emploi, y compris les qualifications nécessaires pour exécuter les tâches décrites à la description d'emploi faisant partie intégrale de la présente convention collective de travail, est promu au poste vacant d'une classe supérieure dans le groupement négociateur. La Société n'est pas tenue, toutefois, de muter d'une succursale à une autre un employé qui a les qualités requises pour le poste. Rien dans cet article n'interdit à la Société d'embaucher des candidats de l'extérieur lorsqu'aucun employé compétent ne sollicite le poste ou n'est accepté.

## 30.1.1

Un employé promu à un groupe supérieur sera à l'essai pour une période d'au plus trois (3) mois dans cette classe supérieure à compter de la date de sa promotion. Le responsable local du Syndicat sera avisé ainsi que le bureau national d'une demande d'extension de la période d'essai. Cette demande doit être faite par écrit avant la fin de la période d'essai. Le Syndicat considérera toute demande contenant des raisons spécifiques d'une extension.

## 30.2

La Société doit afficher les postes vacants selon les modalités suivantes:

- a) affichage local - tous les postes locaux.
- b) affichage régional - (tous les lieux d'emploi compris dans la "région" définie à l'alinéa 35.11.4) - groupes 3, 4, 5.
- c) affichage national - (tous les lieux d'emploi de la Division des services français) - groupes 3, 4, 5 et 8 et le groupe "Maintenance".
- d) les postes vacants relevant du groupement négociateur sont affichés au moins sept (7) jours civils avant l'expiration du délai imparti par l'avis.

## 30.3

S'il est nécessaire d'engager un employé temporaire dans le groupe 3 ou un groupe supérieur pour une durée dépassant cinq (5) semaines civiles, un avis est affiché sur des tableaux d'affichage désignés dans les locaux de la succursale concernée. Ledit avis demeurera affiché pendant trois (3) jours et devra indiquer les exigences de l'emploi ainsi que la durée approximative de l'engagement.

## 30.3.1

L'employé permanent ainsi choisi est promu temporairement à ce poste et reçoit le salaire approprié. Seules les dispositions de l'alinéa 31.1.3 s'appliquent en ce qui a trait à l'expérience.

## 30.4

Lorsque l'employé atteint le maximum de son groupe salarial, il peut demander que son rendement fasse l'objet d'une étude, dont le résultat lui est communiqué au cours d'un entretien personnel. Il peut demander d'autres études semblables à intervalles d'au plus douze (12) mois par la suite, tant qu'il reste au sommet de son groupe salarial. Sur demande, les résultats de l'entretien lui sont confirmés par écrit.



**ARTICLE 31****AVANCEMENT TEMPORAIRE - GROUPE TECHNIQUE**

## 31.1

Advenant qu'un employé soit temporairement affecté à des tâches d'une classe supérieure à celle qu'il occupe en permanence et qui relève du groupement négociateur, il touche, en plus de sa paie habituelle et des autres primes et indemnités, un montant fixe selon les modalités suivantes, à compter du 26 janvier 1987 et pour la durée de la convention collective:

Pour tout ou partie d'un tour de service  
dans les cas où il est affecté à une classe  
d'emploi allant jusqu'au groupe 5 \$12.50

ou

une classe d'emploi supérieure au groupe 5 \$17.50

Il ne touche pas ces montants fixes lorsqu'il est avancé temporairement à l'occasion du remplacement d'un employé pour une pause, une relève ou le temps de repas pendant une durée globale maximale d'une (1) heure quinze (15) minutes.

## 31.1.1

En cas d'affectation occasionnelle à une classe supérieure, l'employé est informé verbalement de son avancement temporaire et de la prime afférente prévue ci-dessus, et on le note sur sa feuille quotidienne d'affectations.

## 31.1.2

La prime d'avancement temporaire prévue par le présent article ne s'applique pas lorsque l'employé est affecté à un stage de formation ou qu'il accomplit une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois civils. Si son travail est jugé satisfaisant durant la période d'essai, il est confirmé dans son nouveau poste et il reçoit une rémunération au taux de cette classe, avec effet rétroactif à la date où a commencé la période d'essai. La Société n'invoque pas cette disposition pour éviter de combler un poste vacant.

## 31.1.3

Le nombre d'heures que les employés des groupes 1 et 2 exécutent en avancement temporaire devront leur être créditées. Lorsque, en raison de cet avancement temporaire l'employé passe la moitié de ses heures de travail dans l'emploi supérieur pendant une durée de trois (3) mois ou lorsqu'il accumule trois cents (300) heures dans l'emploi supérieur, l'employé est réputé avoir satisfait aux exigences des examens pratique de TV (article 32). Il peut alors occuper un poste vacant d'une classe supérieure sous réserve qu'il accomplisse une période d'essai d'un (1) mois dans son nouveau poste. Si son travail est jugé satisfaisant durant la période d'essai, il est confirmé dans son nouveau poste et il reçoit une rémunération au taux de cette classe, avec effet rétroactif à la date où a commencé sa période d'essai d'un (1) mois.

## 31.1.4

Les affectations temporaires des employés des groupes 1 et 2 à la manoeuvre d'une grue mécanique de caméra, à la manoeuvre du chariot électrique ou à la conduite d'un tracteur de remorque échappent aux dispositions de l'alinéa 31.1.3.

## 31.2

Lorsqu'un employé est temporairement affecté pendant plus de quatre (4) heures au cours d'un tour de service, et ce, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines:

a) aux fonctions principales d'un poste de cadre tout en continuant à accomplir du travail d'une catégorie d'emploi régie par la présente convention

ou

b) uniquement aux fonctions principales d'un poste de cadre, il recevra pour chaque tour de service une prime forfaitaire de **dix-sept dollars cinquante cents (\$17.50)** en plus de toutes les autres primes et indemnités que lui accorde la présente convention.

Le présent article ne s'appliquera pas aux affectations temporaires à un poste de cadre pour des périodes de plus de quatre (4) semaines.

## 31.3

**Les parties conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employé de mettre d'autres employés techniques au courant de leurs tâches et de la manoeuvre du matériel. Toutefois, l'employé reçoit la prime d'avancement temporaire au groupe 8 lorsqu'il est affecté à la formation d'un autre technicien et qu'on lui confie la responsabilité d'amener cet employé à un niveau de compétence déterminé dans un emploi, une tâche ou un procédé de travail quelconque. Cette formation peut consister en cours formels ou en cours donnés dans la poursuite du travail et peut exiger que du matériel pédagogique soit fourni à l'employé concerné.**

**ARTICLE 32****SÉLECTION ET QUALIFICATIONS TECHNIQUES**

## 32.1

Pour assurer la sélection et la mise à l'épreuve judicieuse des candidats aux fins de l'embauchage et de l'avancement au sein du groupe technique, la Société et le Syndicat conviennent de poursuivre conjointement un programme dont les objectifs sont les suivants:

- (a) établir des niveaux d'admission pour l'embauchage des techniciens dans toutes les catégories;
- (b) établir des normes précises pour chaque niveau de techniciens;
- (c) veiller à l'examen judicieux des candidats à l'avancement;
- (d) appliquer des programmes de formation aux endroits voulus.

## 32.2

Les employés compris dans le groupement négociateur ont la préférence quand il s'agit de combler des postes vacants dans leur groupement, s'ils ont les qualités nécessaires sous réserve de remplir les conditions du présent article.

## 32.3

La Société informe le Syndicat du coefficient attribué à chaque partie des examens (à savoir: écrit, oral et évaluation des aptitudes), sans toutefois que cette dispositions interdise à la direction de procéder autrement pour déterminer et évaluer les aptitudes d'un employé à remplir un poste vacant. L'examen des candidats n'a lieu qu'avec le concours d'un instructeur technique ou d'un employé qualifié reconnu par les deux (2) parties. Nonobstant les dispositions se rapportant au régime de travail, lorsqu'un employé doit se présenter aux examens un jour de repos hebdomadaire, il aura droit à une créance de congé équivalente au temps fourni.

## 32.4

Avant l'embauchage ou l'avancement à un poste du groupe 3, l'employé doit subir l'examen du groupe 3.

## 32.5

Les assistants (TV) 1 et les appariteurs-radio qui ont quatre (4) mois de service dans leur groupe, sont admissibles à l'examen, sous réserve toutefois, que le chef du service concerné peut, à son gré, les exempter de la condition des quatre (4) mois de service. Il incombe à l'employé de signifier son désir de se présenter à l'examen.

## 32.6

Il doit s'écouler au moins quatre (4) mois entre les examens. C'est à l'employé qu'il appartient d'indiquer qu'il désire subir l'examen.

## 32.7

Les employés occupant des postes des groupes 1 et 2, qui réussissent les épreuves de l'une des batteries de tests sont mis à l'essai dans un poste vacant correspondant des groupes 3, 4 ou 5.

## 32.8

Dans le cas contraire, les employés peuvent, au gré du chef du service concerné être mis à l'essai dans un poste vacant convenable des groupes 3, 4, 5 ou 8.

## 32.9

Les postes suivants échappent à l'examen d'embauchage ou d'avancement au poste du groupe 3:

- (a) technicien responsable des approvisionnements techniques: choisi par un comité de sélection;
- (b) technicien général TV, chauffeur mécanicien: des attestations de compétence qui satisfont aux exigences de la Société peuvent être requises.

## 32.10

L'embauche ou l'avancement à un poste de technicien de maintenance implique que l'employé a subi avec succès les tests pertinents du groupe de maintenance.

32.11

L'embauche ou l'avancement à un poste des groupes 4, 5 et 8 présuppose un examen au niveau du groupe 3. Le choix final du candidat est déterminé par un comité de sélection selon ses aptitudes en fonction du travail visé et selon les connaissances minimales exigées.

**Toutefois, le poste de technicien de laboratoire de film (TV) groupe 4 n'est pas visé par le présent paragraphe mais exige de l'expérience dans un travail connexe et est choisi par un comité de sélection.**

32.12

L'employé dont le travail dans le poste où il a été avancé aux groupes 3, 4, 5, 8 est jugé satisfaisant après les trois (3) mois d'essai, peut passer effectivement au niveau de ce poste et reçoit le taux de rémunération y afférant avec effets rétroactifs pour ce qui est du salaire de base seulement à compter du premier jour de paie le plus rapproché du commencement de la période d'essai. Cela n'empêche pas le chef de service de recommander la rémunération au taux du poste supérieur dès le premier jour de travail à ce niveau. La Société, en accord avec le Syndicat, peut porter à six (6) mois la période d'essai à condition d'en aviser au préalable, le responsable local du Syndicat et de le faire avant l'échéance de la période d'essai normale. Un exemplaire de l'avis de prolongation sera envoyé au bureau approprié du Syndicat.

**ARTICLE 33****RAPPORT SUR LE RENDEMENT**

## 33.1

L'employé est informé par écrit de tout reproche concernant son rendement au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment où son superviseur direct est informé du motif de reproche. L'avis doit exposer les détails qui ont donné lieu au reproche et peut aussi comprendre d'autres précisions.

## 33.1.1

L'employé doit signer en guise d'accusé de réception le rapport sur son rendement. Cette signature ne sera pas considérée comme une admission de culpabilité.

## 33.1.2

La réponse de l'employé, si elle est reçue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle on lui a remis le rapport sur son rendement, est versée à son dossier personnel.

## 33.1.3

Les absences, périodes de congés annuels et affectations hors de la ville ne sont pas comprises dans les délais stipulés ci-dessus.

## 33.1.4

Le reproche d'une chose que l'employé ignore ne peut être versé à son dossier ni jamais servir contre lui.

## 33.1.5

Toute mention d'un reproche qui s'avère injustifié doit être retirée du dossier personnel de l'employé.

## 33.2

L'employé peut, sur demande, consulter son dossier personnel en présence de son chef de service et s'il le désire, en présence de son représentant syndical.

33.3

Le présent article s'applique à toute plainte ou accusation se rattachant directement ou non au travail de l'employé.



**ARTICLE 34****MESURES DISCIPLINAIRES**

## 34.1

Une mesure disciplinaire ne peut être prise contre un employé sans motif valable et peut faire l'objet d'un grief selon la procédure établie.

## 34.2

La Société ne prend aucune mesure disciplinaire (lettre de réprimande, suspension, renvoi ou autres) contre l'employé à moins que celui-ci ait été averti par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle le chef de service a été informé de l'incident dont on accuse l'employé, et à moins que l'employé ait disposé, à partir du moment où il a été averti, d'une période de dix (10) jours ouvrables pour pouvoir répondre par écrit. Ladite réponse sera versée au dossier personnel de l'employé.

## 34.2.1

L'application d'une mesure disciplinaire, s'il y a lieu, doit être exécutée dans les trois (3) mois suivant les délais prescrits au paragraphe 34.2.

## 34.2.2

La Société convient que les suspensions ne seront pas appliquées avec effet rétroactif.

## 34.3

Les absences, périodes de congés annuels et affectations hors de la ville ne sont pas comprises dans les délais stipulés au paragraphe 34.2.

## 34.4

L'employé a le droit de se faire accompagner par un délégué syndical lorsqu'il est interrogé au cours d'une enquête disciplinaire. Le cas échéant, il lui sera accordé sur demande un délai d'au plus deux (2) jours excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés pour lui permettre de contacter un représentant syndical.

## 34.5

En cas d'enquête disciplinaire, l'employé peut, sur demande, consulter son dossier personnel en présence de son chef de service et s'il le désire en présence de son représentant syndical. A la demande de l'employé, la Société lui fournira un exemplaire de tout document pertinent qui se trouve dans son dossier personnel.

## 34.6

Si un grief portant sur des mesures disciplinaires est déféré à l'arbitrage, il incombera à la Société de prouver que l'employé a été discipliné pour un motif valable.

## 34.7

Un employé renvoyé pour un motif valable aura droit à quatre (4) semaines de préavis, ou à défaut, à quatre (4) semaines de salaire.

## 34.8

La Société s'engage à apprécier le rendement de l'employé, comme suit:

- a) au terme de six (6) mois, s'il s'agit d'une lettre de réprimande,
- b) au terme de douze (12) mois, s'il s'agit d'une suspension.

Lorsque cette appréciation démontre que l'employé a fait le nécessaire pour s'améliorer depuis l'incident, la Société l'en informe par écrit et verse un double de la communication à son dossier personnel.

## 34.9

Les plaintes formulées contre l'employé ne sont jamais invoquées contre lui:

- a) au terme de dix-huit (18) mois, s'il s'agit d'une lettre de réprimande,
- b) au terme de vingt-quatre (24) mois, s'il s'agit d'une suspension.

Il est entendu que toute mention de mesure disciplinaire est retirée du dossier personnel de l'employé dès l'expiration des deux (2) années suivant la date de l'infraction.

## ARTICLE 35

SÉCURITÉ D'EMPLOIA. PROGRÈS TECHNIQUE

## 35.1

Nul employé qui a terminé **sa période d'essai (article 29)** à la date de la signature de la présente convention ne sera licencié ou ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention en raison de l'introduction d'équipement nouveau ou modifié et/ou des changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliés.

## 35.2

Au moins **cent vingt (120) jours** avant d'introduire de l'équipement nouveau ou modifié et/ou des changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliés, lesquels peuvent se solder par le recyclage et/ou la mutation d'employés, la Société prévient le Syndicat du changement par écrit et en discute à fond avec ce dernier en vue d'en éviter ou d'en minimiser les conséquences fâcheuses. A cette fin, les parties établiront à ce stade les solutions appropriées qui s'offrent aux employés touchés, soit le recyclage, la mutation et/ou la réaffectation à l'intérieur du groupement négociateur.

## 35.2.1

Les exigences relatives à l'affichage des postes ne s'appliquent pas aux employés réaffectés et/ou mutés aux termes du paragraphe 35.2.

## 35.2.2

Il est entendu que les dispositions du paragraphe 35.2 ne s'appliquent pas lorsque la situation ne donne lieu qu'à la réaffectation de l'employé à l'intérieur de sa classe d'emploi, y compris la période d'initiation ou d'orientation qu'une telle réaffectation peut comporter.

## 35.3

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**.

## 35.4

Les parties sont d'accord pour continuer les opérations du comité d'étude du progrès technique chargé d'assurer la permanence de la consultation et de la collaboration entre les parties en ce qui touche le recyclage et/ou la mutation des employés déplacés par suite de l'introduction d'équipement nouveau ou modifié et/ou des changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliés. La Société accorde du temps libre à au plus trois (3) employés sans perte de salaire ou de créances de congé, pour leur permettre d'assister aux réunions du Comité.

## 35.5

L'employé qui refuse une offre de réaffectation, de recyclage et/ou de mutation s'expose au licenciement prévu à la section "C." de l'article 35 (paragraphe 35.11 à 35.13 inclusivement).

## 35.5.1

Les employés susceptibles d'être recyclés et/ou mutés seront soumis à une période de formation ou d'essai établie par les parties, d'une durée cumulative allant jusqu'à douze (12) mois civils.

## 35.5.2

L'employé qui, en raison de son inconduite volontaire, est incapable de réussir la période de formation ou d'essai dont il est fait mention à l'alinéa 35.5.1 ci-haut, s'expose au licenciement prévu à la Section "C." de l'article 35 (paragraphe 35.11 à 35.13 inclusivement).

**B. MANQUE DE TRAVAIL****35.6 A**

Nul employé à l'effectif de la Société le 1er 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 ou ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention, en raison de compression de personnel imputable à d'autres causes que l'introduction d'équipement nouveau ou modifié et/ou de changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliés.

Nonobstant ce qui précède, tout employé permanent qui:

1. refuse de supplanter un autre employé

ou

2. ne réussit pas à supplanter un autre employé ou refuse une offre de mutation à un poste vacant, dans l'unité de négociation, pour lequel il est réputé qualifié, dans sa succursale ou dans une autre succursale de la Société dans la région définie à l'alinéa 35.11.4

sera licencié selon les modalités du paragraphe 35.12.

avec le "ou"  
on ne donne pas  
le choix à l'employé

**35.6 B**

En cas de réduction importante des exploitations de la Société dans une de ses succursales, l'employé touché par cette réduction, à l'effectif de la Société le 1er décembre 1983 et toujours à l'emploi de la Société lors de la signature de la présente convention collective devra exercer le choix de:

1. supplanter un autre employé selon les modalités prévues au paragraphe 35.11

ou

2. muter à un poste vacant dans le groupement négociateur ou à l'extérieur du groupement négociateur dans sa succursale ou toute autre succursale de la Société, visée ou non par la présente convention collective, où il existe un poste vacant pour lequel l'employé est réputé qualifié

ou

3. être licencié auquel cas il recevra un préavis d'au moins quatre (4) semaines ou à son défaut quatre (4) semaines de salaire; il recevra également une indemnité forfaitaire de licenciement égale à une (1) semaine de salaire pour chaque trimestre ou majeure partie de trimestre de service à la Société. En outre, durant le délai-congé, la Société accorde à l'employé le temps nécessaire (subordonné aux exigences du service) pour se présenter à des entrevues au sujet d'emplois en dehors de la Société.

**35.6.1**

Advenant une compression de personnel imputable à d'autres causes que l'introduction d'équipement nouveau ou modifié et/ou des changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliés risquant d'entraîner des licenciements ou des cessations d'emploi, la Société en avise le Syndicat au moins six (6) semaines d'avance (délai qui comprend le préavis exigé au paragraphe 35.12) et en discute à fond avec ce dernier. L'avis collectif du licenciement de nombreux employés est signifié conformément aux articles pertinents du Code canadien du travail.

## 35.7

A cette fin, la Société et le Syndicat établiront, (à la succursale visée) un Comité mixte de la main-d'oeuvre qui assurera la consultation et la collaboration entre les parties en vue d'éviter ou de minimiser les conséquences fâcheuses de la compression de personnel. (Lorsqu'il existe des emplois qui conviennent à des employés déplacés par suite d'un manque de travail,) les employés à réaffecter et/ou à muter recevront l'aide et/ou la formation voulues pour s'adapter à leur nouvel emploi. La Société accorde du temps libre à au plus trois (3) employés, sans perte de salaire ou de créances de congé, pour leur permettre d'assister aux réunions de ce Comité.

## 35.7.1

Les parties établiront aussi un Comité mixte de la main-d'oeuvre à l'échelon national pour assurer la coordination et la supervision des comités locaux. La Société accorde du temps libre à au plus trois (3) employés, sans perte de salaire ou de créance de congé, pour leur permettre d'assister aux réunions de ce comité.

## 35.8

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.

## 35.9

Les exigences relatives à l'affichage des postes ne s'appliquent pas aux personnes réaffectées et/ou mutées dans l'unité de négociation.

## 35.10

Si un employé refuse une offre de réaffectation, de recyclage et/ou de mutation et que les efforts du Comité mixte de la main-d'oeuvre pour lui trouver un autre emploi s'avèrent infructueux, il sera assujéti aux dispositions des paragraphes 35.11 à 35.13 inclusivement.

### C. SUPPLANTATIONS ET LICENCIEMENTS

35.11

Dans les cas de licenciements, les employés temporaires et auxiliaires, dans chaque succursale, seront remerciés de leurs services avant le licenciement de tout employé permanent à la condition que:

- a) moyennant un degré d'initiation convenable, l'employé permanent atteigne les qualifications requises, selon les exigences établies par la Société, y compris les qualifications nécessaires pour exécuter les tâches décrites à la description d'emploi, pour effectuer les tâches de l'employé temporaire ou auxiliaire;
- b) l'employé permanent travaille à la même succursale que l'employé temporaire ou auxiliaire qui doit être remercié.

(Lorsqu'un emploi temporaire peut être utilisé pour retarder la procédure de supplantation ou de licenciement d'un employé permanent, cet employé permanent sera muté dans l'emploi temporaire pour autant qu'il possède les qualifications requises, selon les exigences établies par la Société, y compris les qualifications nécessaires pour exécuter les tâches décrites à la description d'emploi, (et ce jusqu'à ce que cet employé puisse à nouveau occuper un poste permanent ou jusqu'à ce que l'emploi temporaire ne soit plus requis. Dès lors, l'employé pourra se prévaloir de ses droits selon la convention collective.

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

35.11.1

Toute personne qui a quitté l'unité cinq (5) ans, pour occuper un poste n d'éviter d'être mise-à-pied, suppl négociation.

A cette fin, l'ancienneté de service

- a) l'ancienneté de service accumulée depuis un (1) an ou moins;
- b) l'ancienneté de service qu'elles elles ont quitté l'unité si depuis

on oblige un employé permanent + ancien de déplacer un employé + jeune (perte de séniorité sur un poste permanent)



## 35.11.2

La supplantation se fait d'abord par ordre d'ancienneté de service à la succursale visée. Toutefois, aucun employé n'est supplanté par une personne qui a plus d'ancienneté de service, à moins que celui-ci, moyennant un degré convenable d'initiation, ne réponde aux exigences de l'emploi occupé par l'employé qui a moins d'ancienneté.

## 35.11.3

Si l'employé ne supplante pas un employé à sa succursale qui a moins d'ancienneté ou s'il devient l'employé à sa succursale qui a le moins d'ancienneté, il aura alors le droit, conformément au paragraphe 35.11, de supplanter un employé qui a moins d'ancienneté aux autres succursales dans la région.

## 35.11.4

Le présent article s'applique aux succursales de la Société au Québec et à Moncton.

## 35.11.5

A quelque étape que ce soit de la procédure établie ci-dessus, l'employé qualifié se verra aussi offrir, advenant un tel licenciement, l'occasion d'être muté à une autre succursale pour remplir un poste qui y est vacant.

Après avoir terminé la procédure de supplantation, les postes vacants qui ne seront pas comblés par des employés du groupement négociateur sujets à être licenciés ou supplantés pourront être offerts à des personnes qualifiées ne relevant pas du groupement négociateur qui seraient sujettes à être licenciées au terme de la procédure les régissant et protégées par une garantie de sécurité d'emploi semblable à celle prévue au paragraphe 35.6.

On pourrait offrir  
un poste vacant  
dans une succursale  
avant une supplanta-  
tion

## 35.11.6

L'employé à qui l'on offre d'être muté conformément aux alinéas 35.11.3 et 35.11.5 reçoit un préavis de quatorze (14) jours civils. L'employé doit faire savoir à la Société dans ce délai s'il accepte la mutation. S'il l'accepte, il aura un délai maximal 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 et la Société. Le nom de l'employé qui ne s'est pas présenté dans les délais prévus sera rayé de la liste d'ancienneté et il sera considéré comme ayant quitté le service de la Société et il perdra ainsi tous ses droits et privilèges, à moins qu'une raison majeure dont la preuve lui incombe l'ait empêché de se présenter.

## 35.11.7

Sous réserve du paragraphe 35.6, si l'employé ne réussit pas à supplanter un autre employé suivant la procédure indiquée ci-dessus, le paragraphe 35.12 s'applique.

## 35.11.8

L'expression "succursale" désigne les agglomérations urbaines y compris les lieux d'émetteurs.

## 35.11.9

L'employé qui a été supplanté, qui a supplanté ou qui a été muté conformément aux alinéas 35.11.2, 35.11.3 et 35.11.5 et qui est incapable de réussir la période d'essai conformément à l'alinéa 35.5.1, s'expose au licenciement prévu au paragraphe 35.12.

## 35.12

A l'exception des cas prévus au paragraphe 35.6 B, pourvu qu'il ait accompli son stage (sa période de probation), l'employé licencié reçoit un préavis d'au moins quatre (4) semaines ou à défaut, quatre (4) semaines de salaire; il 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. En outre, durant le délai-congé, la Société accorde à l'employé le temps nécessaire (subordonné aux exigences du service) pour se présenter à des entrevues au sujet d'emplois en dehors de la Société.

35.12.1

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

L'employé qui reçoit quatre (4) semaines de salaire au lieu du préavis, en recevra le paiement au plus tard quatre (4) semaines suivant sa dernière journée de travail.

35.13

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

**D. RÉINTEGRATION DES EMPLOYÉS****35.14 - Emploi permanent****A) Avis**

Lorsqu'il se présente du travail permanent aux succursales de la Société au Québec et à Moncton, l'emploi est offert, par ordre d'ancienneté de service, aux employés du groupement négociateur et aux personnes ne relevant pas du groupement négociateur qui répondent aux exigences raisonnables du poste vacant dans l'ordre suivant:

- i) les employés protégés en vertu du paragraphe 35.6 dont le poste a été déclaré excédentaire et pour qui aucun autre poste n'a été trouvé.
- ii) les employés protégés en vertu du paragraphe 35.6 qui ont supplanté, ont été supplantés ou mutés à d'autres postes dans leur succursale.
- iii) les autres employés qui ont supplanté, qui ont été supplantés ou mutés à d'autres postes dans leur succursale.
- iv) les autres employés qui ont choisi un emploi temporaire selon le paragraphe 35.11.
- v) les employés qui ont été licenciés.
- vi) les personnes habilitées à rétro-supplanter dans le groupement négociateur.
- vii) les personnes provenant de l'extérieur du groupement négociateur.

**B) Conditions**

Conformément aux dispositions du paragraphe A), l'offre d'emploi s'adresse aux employés qui répondent aux exigences raisonnables du poste vacant par ordre d'ancienneté de service.

**C) Droits de rappel****1) Refus**

Un employé qui refuse un rappel à un poste pour lequel il se qualifie à sa succursale, au niveau du groupe qu'il occupait précédemment, perd tous ses droits de rappel.

**2) Refus implicite**

i) L'employé qui ne répond pas à l'offre d'emploi dans les trois (3) jours ouvrables de la réception de l'avis perd tous ses droits de rappel.

ii) L'employé qui a accepté une offre d'emploi mais qui néglige de se présenter au travail dans les délais prévus perd tous ses droits de rappel sauf pour une raison de force majeure.

**3) Maintien des droits**

L'employé qui refuse une offre d'emploi à un niveau salarial inférieur à celui qu'il occupait précédemment ne perd pas ses droits de rappel.

**4) Refus de mutation à une autre succursale**

Un employé 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 détenait avant le licenciement.

**D) Période de rappel**

Pour être admissibles à un rappel, les employés désignés au paragraphe A) ci-dessus ne doivent pas avoir été supplantés, réaffectés, ou licenciés depuis plus d'un (1) an sauf dans le cas des employés absents et couverts par les régimes d'invalidité à court terme ou à long terme, en congé de maternité, absents suite à un accident du travail dans lesquels cas, le délai d'un (1) an commence à la date de leur retour dudit congé.

E) Avis

Le rappel s'effectue d'abord dans la localité où le poste vacant est disponible.

Si aucun employé dans la localité visée ne peut être rappelé, le poste est offert aux employés des autres succursales.

F) Personnes ne relevant pas du groupement négociateur

Sous réserve de l'article 35.14, une personne ne faisant pas partie du groupement négociateur ne pourra occuper un emploi au sein de l'unité avant que tous les employés désignés en A) ci-dessus n'aient eu l'occasion d'exercer leur droit d'être réintégrés.

G) Avis de rappel

L'avis de rappel est adressé à tous les employés qualifiés conformément aux dispositions du paragraphe A) ci-dessus.

H) Courrier

Dans le cas des employés encore à l'emploi de la Société, le rappel se fait par une remise de main à main d'une lettre dont l'employé accuse réception en y signant la copie. Dans les autres cas, le rappel peut être fait par lettre livrée par messenger avec accusé de réception par l'employé. De plus, le rappel peut être fait par courrier recommandé ou courrier certifié.

Le délai commence le jour suivant la réception de l'avis par l'employé.

I) Responsabilités du Comité mixte local de la main-d'oeuvre

Le Comité mixte local de la main-d'oeuvre établira une liste de rappel et la tiendra à jour. Cette liste contiendra les informations suivantes: l'ancienneté de service, l'adresse de chaque employé ainsi que les compétences et qualifications. Il incombe au comité local d'établir à quelle(s) succursale(s) l'employé désire être rappelé. Il incombe à l'employé de s'assurer que les avis de rappel puissent lui être acheminés promptement et correctement en communiquant ses changements d'adresse.

**J) Offre d'emploi**

L'offre d'emploi sera faite par ordre d'ancienneté de service.

**K) Délai pour répondre à l'offre d'emploi**

Pour être admissible au rappel, les employés doivent confirmer au plus tard trois (3) jours ouvrables suivant réception de l'avis qu'ils désirent être considérés pour le rappel.

**L) Délai pour se présenter au travail**

Les employés qui acceptent un rappel doivent se présenter au travail dans un délai de trente (30) jours civils suivant la date d'acceptation du rappel ou dans tout autre délai de consentement entre la Société et l'employé, à moins qu'une raison majeure dont la preuve lui incombe l'ait empêché de se présenter.

**M) Frais de rétablissement**

Les frais de rétablissement seront payés aux employés qui acceptent un emploi dans une autre succursale conformément au paragraphe 35.16 b).

**N) Avis au Syndicat**

Une copie de toute offre d'emploi ainsi que la confirmation de l'acceptation de celle-ci par l'employé sera adressée au Syndicat à l'échelon local et national.

**O) Salaires**

Le salaire versé lors du rappel sera établi d'après l'échelon de la grille salariale du poste offert, en reconnaissant l'ancienneté syndicale de l'employé si ce dernier a un (1) an ou plus d'ancienneté de service. Autrement, l'employé peut être rappelé à l'échelon embauche du poste qui lui est offert.

35.15 EMPLOI TEMPORAIREA) Emploi temporaire

La Société offre aux employés la possibilité d'être réintégrés dans un emploi temporaire à la condition que cet emploi puisse être offert selon les conditions et délais prévus aux paragraphes 35.14 K) et 35.14 L) (ex. émissions saisonnières, relève de vacances, congé de maternité ou autres projets planifiés) et ce aux mêmes conditions que pour la réintégration permanente.

B) Frais de mutation

La Société n'est pas tenue de payer les frais de mutation à l'employé qui accepte un emploi temporaire qui lui est offert dans une autre succursale.

C) Refus

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

D) Liste - échelon local

Le Comité mixte local de la main-d'oeuvre voit à l'établissement et à une mise à jour mensuelle d'une liste des employés qualifiés intéressés à occuper des emplois temporaires (planifiés ou imprévus).

E) Préférence des employés

Les employés intéressés à occuper des emplois temporaires dans d'autres succursales pourront en faire part au service local des ressources humaines de leur succursale. Les noms des employés qualifiés seront acheminés au service des ressources humaines concerné afin qu'ils soient ajoutés à la liste déjà établie. (ex. relève de vacances)

F) Personne ne relevant pas du groupement négociateur

Une personne ne faisant pas partie du groupement négociateur ne pourra occuper un emploi temporaire au sein de l'unité avant que tous les employés qualifiés inscrits à la liste mentionnée aux paragraphes D) et E) n'aient eu l'occasion d'exercer leur droit pour un tel emploi temporaire.



G) Emploi temporaire imprévu

Un emploi temporaire imprévu, c'est-à-dire un emploi qui ne peut être planifié conformément aux délais et conditions prévus aux paragraphes 35.14 K) et 35.14 L) sera offert de la manière suivante:

1. Employés intéressés

Les employés intéressés à occuper un emploi temporaire doivent aviser le service local des ressources humaines de la succursale en précisant le genre d'emploi souhaité.

2. Avis à l'employé

La Société communiquera avec les employés qualifiés, par ordre d'ancienneté de service, selon la liste établie par le Comité mixte de la main-d'oeuvre.

3. Avis au Syndicat

Une copie de l'acceptation de l'emploi temporaire par l'employé sera transmise au bureau local du Syndicat. De plus, le bureau local du Syndicat sera avisé du refus d'un employé ou encore de l'impossibilité pour la Société de communiquer avec un employé.

E. FRAIS DE REETABLISSEMENT

35.16

Les frais de mutation et de déménagement de l'employé (et ceux de sa famille immédiate) qui est muté par suite à l'application des dispositions du présent article, sont payés par la Société conformément aux dispositions de l'annexe "A" - Frais de rétablissement:

- a) à raison de cent-pour cent (100%) des frais quand s'appliquent les sections "A." et "B." de l'article 35;
- b) à raison de cinquante pour-cent (50%) du coût réel du transport de l'employé, de sa famille immédiate et de ses effets ménagers quand s'appliquent les sections "C." et "D." de l'article 35.

Il est entendu que l'employé muté parce qu'il a accepté d'être licencié conformément à la section "C." de l'article 35, comme le paragraphe 35.5 lui en donne le droit, ou muté parce qu'il refuse une offre de réaffectation, de recyclage et/ou de mutation, comme le paragraphe 35.10 lui en donne le droit, il touche cinquante pour-cent (50%) des frais de mutation et de déménagement comme le prévoit l'alinéa b) ci-haut.

**ARTICLE 36**

**MUTATION PERMANENTE - CONSENTEMENT DE L'EMPLOYÉ**

36.1

La Société ne peut exiger la mutation permanente d'un employé d'une succursale à une autre (par exemple, de Chicoutimi à Matane).

**ARTICLE 37****MUTATION PERMANENTE**

## 37.1

Lorsque la Société mute un employé en permanence, elle acquitte ses frais de mutation et de déménagement conformément aux dispositions de la politique sur les déplacements ainsi que sur les frais de mutation et de déménagement - Canada qui sont reproduits à l'annexe "A", sections 5.1 et 5.6, et font partie intégrante de la présente convention, compte tenu des limitations contenues dans l'article 35.

## 37.1.1

La Société mute un employé au sens du paragraphe 37.1 lorsque la mutation résulte de l'application des articles 30 et 35 ou lorsque la mutation permanente est effectuée conformément aux dispositions de l'article 36.

**ARTICLE 38**

**NORMES D'EXPLOITATION**

38.1

Le Syndicat reconnaît que les normes et méthodes d'exploitation sont régies par les règlements de la Société et par toute modification qui y est apportée.

38.2

Les modifications apportées aux instructions concernant l'exploitation locale seront publiées par écrit.

**ARTICLE 39**

**ACTIVITE PRIVÉE**

39.1

Les employés sont libres de se livrer à une activité privée en dehors des heures de travail, à condition que:

- a) cette activité ne vienne pas en concurrence directe avec les services de la Société.
- b) aucun employé n'exploite sans autorisation ses rapports avec la Société pour exercer son activité;
- c) cette activité ne nuise pas à son travail à la Société.

39.2

L'employé pourra participer à des activités politiques ou briguer les suffrages lors d'une élection pourvu qu'il se conforme aux statuts et règlements de la Société.

**ARTICLE 40**

**DISTINCTION INJUSTE À CAUSE D'ACTIVITÉS SYNDICALES**

40.1

Aucun employé ne fait l'objet d'une distinction injuste, de la part de la Société, pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de poursuivre les objectifs et la politique de son Syndicat.

**ARTICLE 41****ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX**

41.1

La Société, sur préavis raisonnable, donne libre accès de ses locaux aux représentants autorisés du Syndicat afin de leur permettre de s'assurer que les dispositions de la présente convention sont observées. Si la visite comporte l'admission à des zones interdites, il faut prendre les dispositions voulues au moment du préavis.

**ARTICLE 42****TABLEAUX D'AFFICHAGE**

42.1

A chaque succursale, la Société met à la disposition des syndicats un tableau d'affichage, dans un endroit convenable. La Société se réserve le droit d'enlever tout avis qu'elle tient pour préjudiciable aux relations entre le Syndicat et la Direction pour autant que celui-ci en soit informé.



**ARTICLE 43****INTERDICTION DU BRIS DE GREVE**

43.1

La Société n'affecte, ne mute ni n'envoie aucun employé à une station de radiodiffusion ou de télévision, émetteur, studio ou établissement où sont en grève ou en lock-out 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.

**ARTICLE 44**

**INTERDICTION DE GRÈVE**

44.1

Dans tout le territoire canadien et pendant la durée de la présente convention, le Syndicat ne provoque aucune grève, soit sur le tas, soit par occupation des lieux, soit sous une autre forme, ni aucune forme d'ingérence ou d'interruption, totale ou partielle, dans l'exploitation de la Société, ni ne permet à ses membres d'en provoquer, et les membres du Syndicat s'abstiennent d'y participer. La Société ne provoque, ne déclare ni n'autorise de lock-out dans aucun de ses établissements au Canada.

## ARTICLE 45

JOURS FÉRIÉS ET RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS

45.1

Sont jours fériés payés:

- le jour de l'An,
  - le Vendredi Saint,
  - le lundi de Pâques,
  - le jour proclamé fête du monarque régnant,
  - le jour de la Confédération,
  - la fête du Travail,
  - le jour de l'Action de grâces,
  - le jour du Souvenir,
  - Noël,
  - le "Boxing Day",
  - (dans la province de Québec) - la Fête nationale du Québec,
  - (dans la province du Nouveau-Brunswick) - la Fête du Nouveau-Brunswick
- et tout autre jour proclamé fête légale par les autorités fédérales, provinciales ou municipales dans la région où se trouve le lieu d'emploi. **Lorsqu'un jour est proclamé jour férié par ces mêmes autorités, du fait qu'un des jours fériés énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu, aux fins de la présente convention, qu'un seul de ces jours est considéré comme férié.** Lorsque le 25 décembre tombe un dimanche et que les 26 et 27 décembre sont proclamés fêtes légales, les jours fériés, aux fins de la présente convention, ne sont que les 25 et 26 décembre.

45.1.1

Lorsqu'un employé travaille un jour férié qui ne coïncide pas avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire, le travail accompli ce jour-là est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié (1-1/2) avec créance minimale de huit (8) heures. Une créance de huit (8) heures s'ajoute à la semaine de travail. Tout travail accompli en plus du tour de service de huit (8) heures comporte une prime supplémentaire égale à la moitié du taux horaire de base. Le temps imprévu est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 7.2.

## 45.2

En outre, les employés au sens de l'article 2 bénéficient, dans la zone visée, de tout autre jour déclaré férié par la Société et accordé à l'ensemble des autres employés sur le plan national ou local. Les dispositions de l'alinéa 2.1.1 du Règlement sur les congés reproduit à l'annexe "A" s'appliquent à la déclaration d'autres congés à l'occasion de Noël et du jour de l'An.

## 45.2.1

Lorsqu'un employé travaille un de ces jours fériés qui ne coïncide pas avec l'un de ses jours de repos hebdomadaire, le travail accompli ce jour-là est rémunéré au taux horaire de base avec créance minimale de huit (8) heures et une créance de huit (8) heures s'ajoute à la semaine de travail. Tout travail accompli en plus du tour de service de huit (8) heures comporte une prime supplémentaire égale à la moitié (1/2) du taux horaire de base. Le temps imprévu est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 7.2.

## 45.3

Lorsqu'un des jours fériés énumérés aux paragraphes 45.1 et 45.2 ne coïncide pas avec l'un des jours de repos hebdomadaire d'un employé et que celui-ci ne travaille pas ce jour-là, une créance de huit (8) heures s'ajoute à sa semaine de travail.

## 45.4

Lorsqu'un employé travaille un des jours fériés énumérés aux paragraphes 45.1 et 45.2 et que ce jour coïncide avec un de ses jours de repos hebdomadaire, il est rémunéré conformément au paragraphe 16.1 et reçoit une rémunération supplémentaire de huit (8) heures au taux horaire de base majoré de moitié (1-1/2).

## 45.5

Lorsqu'un des jours fériés énumérés aux paragraphes 45.1 et 45.2 coïncide avec un des jours de repos hebdomadaire d'un employé et que celui-ci ne travaille pas ce jour-là, il reçoit une rémunération supplémentaire de huit (8) heures au taux horaire de base majoré de moitié (1-1/2).

45.6

Dans les cas suivants, aucune absence autorisée par la Société n'est assimilée à un jour férié aux fins de la présente convention:

- a) afin de permettre à des employés de participer à une activité récréative organisée,
- b) à cause d'intempéries,
- c) ou pour tout autre motif.

Il est entendu que la Société autorise ces absences à son gré, subordonné aux exigences du service dans chaque département.

Lorsque ces absences autorisées coïncident avec le tour de service d'un employé, elles comptent comme temps de travail effectif.

45.7

Le tour de service qui commence la veille d'un jour férié et se prolonge durant le jour férié n'est pas réputé tomber le jour férié, tandis que le tour de service qui commence un jour férié et se prolonge le lendemain est réputé tomber le jour férié.

45.7.1

Sauf lorsque l'employé est en repos 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 selon les dispositions de l'alinéa 45.1.1.

45.8

Lorsque les autorités fédérales, provinciales ou municipales proclament un congé férié d'une durée inférieure à une (1) journée, l'employé reçoit une créance minimale de quatre (4) heures ou le nombre réel d'heures mentionnées dans la proclamation selon les dispositions de cet article à l'exception de la créance minimale.

45.9

Lorsque l'employé doit interrompre son tour de service du fait qu'il s'absente pour cause de maladie ou pour affaires personnelles, il n'est rémunéré au taux approprié que pour les heures du tour durant lesquelles il a travaillé.

45.10

L'employé n'a pas droit aux créances d'heures à l'égard d'un jour férié:

lorsqu'il ne travaille pas le jour férié (à moins d'y être autorisé), ou

lorsqu'il est en congé non payé les deux (2) jours ouvrables qui encadrent le jour férié, ou

lorsque, pour une autre raison, il n'a pas droit à son salaire à l'égard de la semaine de travail où tombe le jour férié, à moins d'être en congé non payé pour activités syndicales conformément à l'alinéa 24.1.1.

45.11

L'employé peut, à condition de le signifier sur sa fiche de présence, opter pour une créance de congé au lieu de la rémunération des heures de travail effectuées un jour férié ou déclaré férié excluant la prime supplémentaire prévue pour le travail effectué au-delà de huit (8) heures ainsi que pour le temps imprévu selon les modalités prévues au paragraphe 64.8 et suivants.

ARTICLE 46

RÉPARTITION DES CONGÉS DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN

46.1

La direction locale s'assure, avant le 15 novembre, des préférences des employés et en tient compte pour répartir les affectations de la veille de Noël, du jour de Noël et du "Boxing Day", ou de la veille du jour de l'An et du jour de l'An.

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

46.1.1

Dans chaque succursale, la préférence est accordée suivant l'ancienneté de service, dans chaque emploi, selon les tâches normales affectées.

46.1.2

La répartition des congés de Noël et du Jour de l'An prévaut sur la répartition des congés annuels que l'employé a demandés et que la Société a accordés à l'extérieur de la période prévue à l'**alinéa** 48.1.1.

**ARTICLE 47****CONGÉS ANNUELS**

## 47.1

La durée des congés annuels payés est de trois (3) semaines pour les employés comptant moins de huit (8) ans de service, de quatre (4) semaines pour les employés comptant moins de vingt (20) ans de service et de cinq (5) semaines pour les employés comptant plus de vingt (20) ans de service; elle se calcule suivant le règlement sur les congés annuels reproduit à la suite de l'annexe "A".

## 47.1.1

Aux fins de l'établissement des créances de congés annuels, tout mois civil où l'employé a droit à un minimum de dix (10) jours de salaire compte comme mois complet.

## 47.1.2

A des fins expresses, par exemple un voyage outre-mer, jusqu'à la moitié des congés annuels auxquels a droit l'employé peuvent être reportés d'une année à l'autre. L'employé qui désire faire reporter une partie de ses congés annuels doit l'indiquer par écrit au moment où il choisit sa période de congés annuels l'année précédente.

## 47.1.3

Lorsqu'un employé du Service du Nord part en congé payé autre qu'un congé spécial et que des retards de transport indépendants de sa volonté prolongent son voyage d'aller ou de retour, il lui est accordé, pour chaque absence, au plus cinq (5) jours de voyage. Cependant, le prolongement de cette absence peut être autorisé dans des circonstances spéciales. L'employé continue de toucher ses indemnités en plus de son salaire au cours de cette absence. Les jours de voyage ne viennent pas en déduction des jours de congé de l'employé, bien qu'ils soient considérés comme tels aux fins du paiement du salaire et des indemnités.



## 47.1.4

Un employé du Service du Nord qui part en congés annuels ou en congé de maladie recevra un congé de déplacement pour la durée réelle du trajet aller et retour entre la localité isolée et le point de départ le plus proche. Ce congé de déplacement ne peut dépasser trois (3) jours.

Un congé de déplacement peut être accordé jusqu'à des points autres que le point de départ le plus rapproché, sous réserve que si l'employé est autorisé à prendre des congés annuels plus d'une fois au cours d'une année financière, le nombre total de jours de congé de déplacement ne doit pas dépasser le maximum prévu ci-dessus. Les jours de voyage ne viennent pas en déduction des jours de congés de l'employé bien qu'ils soient considérés comme tels aux fins de paiement du salaire et des indemnités.

## 47.1.5

La Société veillera, autant que possible, à ce que l'affectation d'un employé ne dépasse pas 18h00 avant son départ en congé annuel d'une durée de deux (2) semaines ou plus. En aucun temps elle ne pourra modifier les heures de son affectation ce jour-là après l'affichage sans le consentement de l'employé.

## 47.2

Tout jour férié ou proclamé (article 45) tombant pendant le congé annuel d'un employé est réputé pris. La journée ou demi-journée de congé annuel ainsi déplacée s'ajoute aux congés annuels lorsque l'employé le demande et que la Société l'autorise, ou est portée à ses créances de congés annuels, pour être prise plus tard.

## 47.3

La Société fournit un système de paiement préalable du salaire des congés annuels, selon les modalités suivantes:

- a) le paiement préalable comprend le salaire d'une période minimale de deux (2) semaines de congés annuels;
- b) la demande de paiement préalable doit être présentée par écrit six (6) semaines avant de partir en congés annuels;
- c) le paiement préalable du salaire de congés annuels est assimilée à une avance et se calcule sur la base du taux quotidien net (salaire brut réduit des retenues légales et des autres retenues autorisées par l'employé) au moment où s'effectue le calcul pour le nombre de jours de congés annuels visés.

47.4

Advenant que le congé annuel d'un employé soit interrompu pendant une durée d'au moins cinq (5) jours civils consécutifs du fait d'une maladie grave ou d'une blessure qui le rend invalide, ou encore pendant une moindre durée dont il passe tout ou partie à l'hôpital, les jours de congé annuel qu'il a ainsi manqués sont déduits de ses créances de congé de maladie. D'un commun accord entre la Société et l'employé, les jours de congé annuel ainsi manqués peuvent s'ajouter à la fin de la période convenue de son congé ou être reportés à plus tard.

**ARTICLE 48**

**PÉRIODE DES CONGÉS ANNUELS**

48.1

La Société continue de faire tout en son pouvoir pour assigner les congés annuels selon le choix de l'employé.

48.1.1

Les congés annuels sont assignés entre le 1er mai et le 30 novembre.

48.1.2

D'un commun accord avec la Société, l'employé peut prendre son congé annuel en dehors de la période fixée par l'alinéa 48.1.1. L'employé qui, sous réserve des exigences du service déterminées par la Société, demande par la suite de changer sa période de congé ainsi établie, doit le faire par écrit.

48.2

Dans chaque succursale, la préséance pour l'ordre des départs en congé annuel se fonde sur l'ancienneté de service. Lorsqu'un employé choisit de prendre ses congés annuels en plus d'une (1) occasion, le droit de préférence, par ancienneté, ne vaudra que pour une (1) des occasions sauf en cas de conflit de date dans le choix d'une seconde occasion entre employés ayant déjà exercé leur droit d'ancienneté pour le choix d'une première occasion, auquel cas l'ancienneté prévaudra à nouveau.

48.3

Dans une même succursale, le personnel d'exploitation de la radio et celui de la télévision peuvent être considérés comme distincts aux fins de la préséance pour l'ordre des départs en congé annuel.

## 48.4

Au plus tard le 15 mars de chaque année, tous les employés sont avisés de demander par écrit leur congé annuel avant le 1er avril. L'horaire des congés annuels doit être affiché avant le 21 avril de chaque année et les dates ne peuvent être changées après un tel affichage sans le consentement de l'employé (ou des employés) en cause. Si les besoins du service l'exigent, la Société peut, advenant le cas où aucun employé dans l'établissement ou la classification qui possède les aptitudes et les qualifications voulues n'accepte de changer ses congés annuels prévus, exiger que l'employé qui a le moins d'ancienneté dans l'établissement et la classification, et qui possède les aptitudes et les qualifications voulues, et dont les congés annuels ont été fixés pour la période pertinente, change les dates de cesdits congés. Tel changement doit viser le nombre de jours entiers affichés et ne doit pas priver l'employé, à moins qu'il l'accepte, seulement d'une partie de ses jours de congé annuel fixés antérieurement. Un employé à qui l'on refuse son choix des congés annuels pour des raisons d'ancienneté peut obtenir d'autres dates fixées d'un commun accord.

## 48.5

Advenant qu'un employé ne présente pas sa demande écrite avant le 1er avril, l'employé perd son droit de préséance sur les employés moins anciens.

## 48.6

La Société fera tout 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 deux semaine(s) complète(s) de congés.

## 48.7

Advenant qu'un employé désire demander un congé non payé abouté à son congé annuel, il doit, avant de faire sa demande, obtenir d'un officier local désigné du Syndicat l'autorisation de déroger au paragraphe 48.2. Copie de l'autorisation doit accompagner la demande.

**ARTICLE 49**

**COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX**

49.1

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

**ARTICLE 50**

**CONGÉS DE MALADIE**

50.1

L'employé est éligible aux bénéfices des régimes d'invalidité à court et à long terme, selon les modalités qui figurent à l'annexe "B".

50.1.1

En cas de maladie, l'employé doit toujours prévenir son chef de service au plus tôt. Si la maladie dure plus de trois (3) jours, l'employé doit, sur demande, présenter une attestation (établie par un médecin reconnu) de son incapacité d'exercer ses fonctions. L'employé doit indiquer sur sa fiche de présence son absence pour motif de maladie.

50.2

Conformément à l'annexe "A", section 4.7, de la politique sur les congés de maladie, la Société peut, à son gré, demander à un employé 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 employé en particulier, comme mesure de protection des autres membres du personnel, ou encore comme mesure de contrôle d'absences trop fréquentes. Au moment de l'examen, l'employé sera avisé s'il est apte à retourner au travail. Sur demande écrite, les résultats de l'examen médical seront communiqués au médecin personnel de l'employé.

**ARTICLE 51**

**CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET POUR SOINS D'ENFANTS**

51.1

Un congé est accordé par la Société conformément à sa politique courante dont le texte est reproduit à l'annexe "K" de la présente.

51.2

L'employé régulier qui compte au moins un (1) an de service continu est autorisé à prendre un congé de paternité payé de trois (3) jours lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

L'employé qui reçoit les avantages prévus à la section C de l'annexe "K" n'est pas éligible au congé de paternité.

**ARTICLE 52****INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI**

## 52.1

Advenant une cessation d'emploi résultant de la démission, de la retraite ou du décès d'un employé faisant partie du groupement négociateur, il reçoit une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi (sous réserve du paragraphe 52.3) égale à:

trois (3) mois de salaire après au moins dix (10) ans de service continu et, pour chaque année supplémentaire de service continu, un montant additionnel égal au cinquième (1/5) d'un (1) mois de salaire jusqu'à concurrence de six (6) mois.

## 52.2

L'employé qui compte plus de trois (3) ans de service, mais moins de dix (10) ans, et dont l'emploi doit cesser à cause d'une maladie grave et prolongée, ou l'employé qui prend sa retraite et 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.

## 52.3

L'employé qui quitte à l'âge réglementaire de la retraite 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 52.1. L'indemnité de retraite lui est versée de la même façon que le salaire habituel et est soumise aux déductions prévues par les différents régimes d'avantages sociaux de la Société, s'il y a lieu. 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 53**

**RETRAITE**

53.1

La mise à la retraite est fonction de l'âge et a lieu dans toutes les catégories d'emploi, le dernier jour ouvrable du mois durant lequel l'employé atteint ses soixante-cinq (65) ans.

**ARTICLE 54****RÉGIMES D'ASSURANCES**

54.1

Tout employé du groupement négociateur du STRF qui est permanent au 1er avril 1977 peut bénéficier, à son choix, du nouveau régime d'avantages sociaux de la Société (**voir annexe "B"**), lequel comporte:

- l'assurance-vie de base,
- l'assurance-vie facultative,
- l'assurance temporaire dégressive,
- l'assurance-vie des personnes à charge,
- le régime d'invalidité de courte durée
- le régime d'invalidité prolongée.

A compter du 1er avril 1977, tout employé appartenant au groupement négociateur du STRF et engagé comme employé permanent sera inscrit obligatoirement au régime d'avantages sociaux de la Société.

Les employés permanents au 31 mars 1977 et qui choisissent de faire continuer l'assurance-vie collective au lieu du nouveau régime d'avantages sociaux doivent verser le taux de la prime de l'assurance-vie collective de Radio-Canada, soit vingt-six cents (26¢) par quinzaine pour chaque tranche de mille dollars (\$1,000) d'assurance. A l'heure actuelle, la Société prend à sa charge deux dollars et quatre-vingt-dix-neuf cents (\$2.99) de la prime mensuelle pour les employés considérés comme célibataires et cinq dollars et quatre-vingt-dix-huit cents (\$5.98) pour les employés considérés comme mariés. Advenant une hausse de la prime, la Société continuera d'en prendre la même proportion à sa charge.

Tout employé qui voyage dans l'exercice des affaires de Radio-Canada bénéficie, sans autre formalité, du Régime d'assurance contre les accidents de voyage de la Société.

**ARTICLE 55**

**ASSURANCE-MALADIE**

55.1

Assurance-maladie/hospitalisation

La Société paiera:

- a) cent pour-cent (100%) de la prime prélevée sur le salaire pour le régime provincial de l'assurance-maladie/hospitalisation dans les provinces où cette prime représente le coût de l'assurance-maladie/hospitalisation;
- b) dans les autres provinces, la Société paiera cinquante pour-cent (50%) du coût per capita dans la province de l'assurance-maladie/hospitalisation;
- c) la Société rembourse cent pour-cent (100%) des primes prélevées sur le salaire pour le complément de l'assurance-maladie/hospitalisation disponible aux employés, en vigueur avant le premier janvier 1983.

55.2

La Société accepte de discuter au niveau du Comité consultatif des avantages sociaux l'introduction d'assurance dentaire pour tous les employés.

**ARTICLE 56****CONGÉS SPÉCIAUX**

## 56.1

Les congés spéciaux ont pour but d'aider l'employé à faire face à des problèmes familiaux ou à des situations imprévues qui le touchent, lui ou sa famille immédiate. Un congé spécial peut être accordé à l'occasion de problèmes 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 et d'autres circonstances du même genre.

## 56.2

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 par écrit.

## 56.3

Les congés spéciaux sont accordés par la Société conformément à sa politique courante qui figure en annexe.

## 56.4

Dans les cas de mariage et de décès dans la famille immédiate, l'employé a droit aux congés spéciaux suivants:

56.4.1 **MARIAGE**

- a) A l'occasion de son mariage, l'employé a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables. Ces cinq (5) jours ouvrables incluent le congé spécial que la Société accorde pour un déménagement, si ce déménagement intervient dans les trois (3) mois qui précèdent ou qui suivent la date du mariage.
- b) L'employé a droit à un congé spécial le jour du mariage de son père, de sa mère, de son fils et de sa fille.
- c) L'employé a droit à un congé spécial le jour du mariage de son frère ou de sa soeur s'il agit comme témoin à l'occasion de ce mariage.

#### 56.4.2 DÉCÈS

- a) A l'occasion du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants, l'employé a droit à un congé de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, à la condition qu'il assiste aux funérailles;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur ainsi que tout membre de la parenté habitant en permanence dans le foyer de l'employé ou avec lequel l'employé habite, l'employé a droit à un congé de trois (3) jours, ouvrables ou non, suivant la journée du décès et ce, à la condition qu'il assiste aux funérailles;
- c) à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de sa grand-mère, de son grand-père, l'employé a droit à un congé de un (1) jour à la condition qu'il assiste aux funérailles.

#### 56.5

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

#### 56.6

L'employé qui désire assister au mariage de son frère, de sa soeur ou des parents immédiats de son conjoint et qui n'agit pas comme témoin à cette occasion doit adresser par écrit une demande à son chef immédiat le plus tôt possible et au plus tard trois (3) semaines avant la date prévue de façon à obtenir que ses jours de repos hebdomadaires coïncident avec la date de ce mariage. Si le chef immédiat de l'employé ne peut accepter cette demande, il le signifiera par écrit en indiquant les motifs du refus et ce, au plus tard cinq (5) jours ouvrables après réception de la demande.

#### 56.7 - Congés non payés

Des congés non payés peuvent être accordés, sous réserve des besoins d'exploitation, dans des circonstances exceptionnelles et conformément aux dispositions de l'Annexe "A", section 4.12.

#### 56.8 - Plan de carrière

Le personnel du groupement négociateur peut obtenir un congé conformément aux pratiques de la Société en ce qui concerne les programmes particuliers de plan de carrière.

**ARTICLE 57****UTILISATION DES DEUX LANGUES OFFICIELLES****57.1**

Les exigences linguistiques d'un poste ou d'un groupe de postes relevant du groupement négociateur, ainsi que le degré de compétence nécessaire à l'exercice des fonctions sont établis par la Société, après consultation avec le Syndicat.

Ces exigences sont établies conformément à l'orientation fondamentale de la Société à ce sujet, décrite à l'annexe "F".

**57.2**

La Société prendra les dispositions nécessaires pour permettre aux employés occupant un poste visé au paragraphe 57.1, d'acquérir le degré de compétence linguistique requis.

**57.3**

L'évaluation des aptitudes des employés à répondre aux exigences linguistiques des postes désignés comme bilingues sera examinée avec le Syndicat.

**57.4**

**La Société offre gratuitement des cours de langue seconde à l'employé dans le cadre de ses affectations habituelles, compte tenu des exigences du service et de son emploi, et sous réserve de son admission à une école de langue déterminée par elle.**

**57.5**

Il est entendu qu'aucun employé ne sera licencié en raison de son inaptitude à apprendre l'autre langue. Par contre, l'employé peut être réaffecté, recyclé et/ou muté.

**57.6**

**Nonobstant ce qui précède, la Société défraie, au besoin, les frais de cours de langues qui sont requis pour les employés appelés à remplir un emploi où il est nécessaire de posséder les deux (2) langues officielles.**

**ARTICLE 58****FRAIS DE DÉPLACEMENT**

## 58.1

La Société prend à sa charge tous les frais autorisés que les employés en déplacement, dans l'exercice de leurs fonctions, engagent conformément à sa politique sur les déplacements (voir annexe "A", sections 5.1, 5.2, 5.3); toutefois l'employé qui accompagne en mission un superviseur, un réalisateur ou un annonceur touchant une indemnité quotidienne supérieure à l'indemnité réglementaire, a droit à la même indemnité quotidienne que la personne qu'il accompagne. Comme par le passé, le présent article vise à assurer aux employés un traitement juste et équitable et à les amener à rendre fidèlement compte des dépenses occasionnées par leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions.

## 58.1.1

Advenant que l'employé soit détaché ou suive un cours de formation, conformément à la politique sur les déplacements (section 5.1), pendant une durée dépassant cinquante-six (56) jours civils, la Société peut fixer d'avance une indemnité quotidienne réduite pourvu qu'aussitôt qu'une telle réduction est fixée, l'employé et le Syndicat en soient avisés par écrit, indiquant les circonstances qui ont justifié une telle réduction.

## 58.1.2

Les avances de voyage sont habituellement versées aux employés avant leur départ. Lorsque ceci est impossible, le superviseur responsable de l'affectation est chargé de prendre les moyens appropriés.

## 58.1.3

L'employé en mission à l'extérieur de la localité, mais à l'intérieur du Canada, pour une période continue de plus de huit (8) semaines aura droit à un voyage aller-retour entre son lieu de mission et son domicile aux frais de la Société, par cinq (5) semaines d'affectation.

## 58.2

Lorsque la Société demande à un employé de travailler le même jour dans plusieurs endroits d'une même région, elle lui fournit les moyens de transport conformément à la politique sur les déplacements locaux (voir annexe "A", section 5.3).

## 58.2.1

En ce qui a trait à la politique sur les déplacements locaux reproduite à l'annexe "A", section 5.3, les limites de la "localité" ne seront pas changées sans discussion préalable avec le Syndicat au niveau local.

## 58.3

- a) La Société rembourse les frais des cinq (5) premières minutes de deux (2) appels téléphoniques ou les frais des dix (10) premières minutes d'un seul appel téléphonique par semaine plus les frais indirects de cet ou ces appel(s), au lieu d'origine de l'employé, au cours des déplacements dépassant cinq (5) jours.
- b) Les employés dont les affectations dépassent dix (10) jours seront remboursés pour leurs frais de nettoyage sur présentation des pièces justificatives, en plus de l'indemnité quotidienne.

## 58.4

Nonobstant les dispositions de l'annexe "A", section 5.6, Frais de mutation et de déménagement - Canada, l'employé a droit de:

- a) réclamer jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (\$75.00) pour la publicité dans la presse,
- b) réclamer jusqu'à concurrence de trente dollars (\$30.00) par jours pour taxis ou location d'auto pour chercher une maison au lieu de sa destination.



## ARTICLE 59

DÉPLACEMENTS - CRÉANCE DE TEMPS

## 59.1

Tout le temps qu'un employé passe à se déplacer dans l'exercice de ses fonctions est considéré comme du temps travaillé, sauf:

- a) les déplacements par train entre 22h00 et 08h00 lorsqu'une couchette est fournie et que l'employé n'est pas tenu de quitter le train avant 04h00.
- b) les déplacements par bateau entre 22h00 et 08h00 lorsqu'une couchette convenable est fournie et que l'employé n'est pas tenu de débarquer avant 04h00.
- c) lorsqu'affecté à un lieu normal de travail pour débiter et terminer un tour de service.

Par "lieu normal de travail", on entend tout endroit où la Société a des installations d'équipement en permanence, c'est-à-dire pour au moins une (1) saison de production, pour produire des émissions pour la télévision ou pour la radio.

- d) pour les employés de Montréal, lorsqu'affectés à un lieu normal de travail autre que la Maison Radio-Canada, la Tourelle, le C.I.R. et les bases d'émetteurs pour débiter et terminer un tour de service, les frais de stationnement jusqu'à concurrence de cinq dollars (\$5.00) par jour sur présentation de pièces justificatives, seront à la charge de la Société.

## 59.2

Au retour d'une affectation à l'extérieur du Canada, l'employé ayant traversé, au cours d'une même envolée, au moins quatre (4) fuseaux horaires, bénéficie d'une période minimale de dix-huit (18) heures de repos avant sa prochaine affectation.

**ARTICLE 60**

**DÉPLACEMENTS - REPOS HEBDOMADAIRE**

60.1

En cas de mission en dehors de la ville, d'une durée de sept (7) jours ou plus, sauf dans les cas prévus aux articles 19 et 61, l'employé prend ses jours de repos hebdomadaire chaque semaine que dure sa mission, subordonnément aux exigences du service.

**ARTICLE 61****VOYAGES - TOURNÉES D'INSPECTION OU D'ENTRETIEN DES ÉMETTEURS**

61.1

Le technicien qui est en tournée d'inspection **ou d'entretien** des émetteurs peut, à son gré travailler tous les jours jusqu'à la fin de sa tournée et se faire payer, à son retour, les jours de repos hebdomadaire qu'il a accumulés en vertu de l'article 5. Toutefois, le cas échéant, il renonce à toute prime ou à la rémunération des heures supplémentaires qui lui seraient normalement acquises par suite du déplacement de ses jours de repos hebdomadaire.

## ARTICLE 62

DÉPLACEMENTS EN VOITURE PARTICULIÈRE

## 62.1

Il est expressément convenu qu'un employé n'est pas tenu d'utiliser sa voiture particulière dans l'exercice de ses fonctions et qu'il peut, à son gré, refuser de le faire. Toutefois, s'il utilise sa voiture, à cette fin, avec le consentement de la Société, il est soumis aux politiques sur les déplacements et sur les déplacements locaux (annexe "A", sections 5.1, 5.2 et 5.3). Pour une mission extérieure dans une région urbaine, le nombre de milles/kilomètres qui séparent les studios du lieu de la mission, aller et retour, constitue la distance parcourue.

## 62.2

La Société continue d'accorder une allocation, conformément à la politique sur les déplacements locaux (annexe "A", section 5.3), aux techniciens des émetteurs qui sont employés dans des régions rurales et qui utilisent leur propre voiture.

## 62.3

L'employé autorisé à se servir de sa voiture dans l'exercice de ses fonctions a droit à une indemnité conformément à la politique en vigueur à la Société.

62.4 SERVICE DU NORD ET ENDROITS ISOLÉS

Les indemnités aux employés du service du Nord et des endroits isolés autorisés à se servir de leur voiture sont les suivantes:

- vingt-cinq cents (25¢) le mille parcouru, avec minimum de trois dollars (\$3) par jour,
- le remboursement des frais de péage et de traversier,
- le remboursement des frais de stationnement, si la durée de la mission le motive,
- le remboursement pour les frais de remplacement de pare-brise cassé jusqu'à concurrence de cent dollars (\$100) par année civile.

## ARTICLE 63

GRILLE DES SALAIRES

63.1

Groupes salariaux:

GROUPE TECHNIQUE

OPERATEUR (émetteur d'avant-poste TV)

## TAUX HORAIRE

Le 28 juin 1985	\$11.60
Le 7 juillet 1986	\$11.85
Le 6 juillet 1987	\$12.30

Assistant TV/Chauffeur (Montréal et Québec)

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A l'embauchage	\$19,821	\$759.43	\$ 9.492
1 an	21,265	814.75	10.184
2 ans	22,710	870.11	10.876
3 ans	24,156	925.52	11.569
4 ans	25,600	980.84	12.260
5 ans	27,045	1036.21	12.952
Le 7 juillet 1986			
A l'embauchage	\$20,217	\$774.60	\$ 9.682
1 an	21,690	831.03	10.387
2 ans	23,164	887.51	11.093
3 ans	24,639	944.02	11.800
4 ans	26,112	1000.46	12.505
5 ans	27,586	1056.93	13.211
Le 6 juillet 1987			
A l'embauchage	\$21,026	\$805.59	\$10.069
1 an	22,558	864.29	10.803
2 ans	24,091	923.03	11.537
3 ans	25,625	981.80	12.272
4 ans	27,156	1040.46	13.005
5 ans	28,689	1099.20	13.740

GROUPE 1

Assistant (TV), assistant (TV) (Montréal et Québec), appariteur (radio), assistant aux approvisionnements techniques, stagiaire:

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A l'embauchage	\$17,984	\$689.04	\$ 8.613
6 mois	18,615	713.22	8.915
1 an	19,245	737.36	9.217
18 mois	19,875	761.49	9.518
2 ans	20,502	785.52	9.819
3 ans	21,764	833.87	10.423
4 ans	23,132	886.28	11.078

Le 7 juillet 1986

A l'embauchage	\$18,344	\$702.84	\$ 8.785
6 mois	18,987	727.47	9.093
1 an	19,630	752.11	9.401
18 mois	20,273	776.74	9.709
2 ans	20,912	801.23	10.015
3 ans	22,199	850.54	10.631
4 ans	23,595	904.02	11.300

Le 6 juillet 1987

A l'embauchage	\$19,078	\$730.96	\$ 9.137
6 mois	19,746	756.55	9.456
1 an	20,415	782.18	9.777
18 mois	21,084	807.82	10.097
2 ans	21,748	833.26	10.415
3 ans	23,087	884.56	11.057
4 ans	24,539	940.19	11.752

GROUPE 3

Technicien responsable des approvisionnements techniques, technicien général télévision, éclairagiste, technicien général radio, bruiteur:

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A l'embauchage	\$21,174	\$811.26	\$10.140
6 mois	21,910	839.46	10.493
1 an	22,645	867.62	10.845
18 mois	23,378	895.71	11.196
2 ans	24,113	923.87	11.548
3 ans	25,589	980.42	12.255
4 ans	27,064	1036.93	12.961
5 ans	28,674	1098.62	13.732

Le 7 juillet 1986

A l'embauchage	\$21,597	\$827.47	\$10.343
6 mois	22,348	856.25	10.703
1 an	23,098	884.98	11.062
18 mois	23,846	913.64	11.420
2 ans	24,595	942.34	11.779
3 ans	26,101	1000.04	12.500
4 ans	27,605	1057.66	13.220
5 ans	29,247	1120.57	14.007

Le 6 juillet 1987

A l'embauchage	\$22,461	\$860.57	\$10.757
6 mois	23,242	890.50	11.131
1 an	24,022	920.38	11.504
18 mois	24,800	950.19	11.877
2 ans	25,579	980.04	12.250
3 ans	27,145	1040.04	13.000
4 ans	28,709	1099.96	13.749
5 ans	30,417	1165.40	14,567

GROUPE 4

Technicien de télévision, premier technicien perchiste, bruiteur, éclairagiste, technicien de laboratoire de film (TV), technicien de la radio, technicien à la mise en ondes par magnétoscope à mémoire (Montréal), technicien de télévision - mixage sonore:

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINÉ	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A l'embauchage	\$22,044	\$844.60	\$10.557
6 mois	22,778	872.72	10.909
1 an	23,513	900.88	11.261
18 mois	24,248	929.04	11.613
2 ans	25,725	985.63	12.320
3 ans	27,199	1042.11	13.026
4 ans	28,674	1098.62	13.732
5 ans	30,151	1155.21	14.440
6 ans	32,733	1254.14	15.676

Le 7 juillet 1986

A l'embauchage	\$22,485	\$861.49	\$10.768
6 mois	23,234	890.19	11.127
1 an	23,983	918.89	11.486
18 mois	24,733	947.62	11.845
2 ans	26,240	1005.36	12.567
3 ans	27,743	1062.95	13.286
4 ans	29,247	1120.57	14.007
5 ans	30,754	1178.31	14.728
6 ans	33,388	1279.23	15.990

Le 6 juillet 1987

A l'embauchage	\$23,384	\$895.94	\$11.199
6 mois	24,163	925.79	11.572
1 an	24,942	955.63	11.945
18 mois	25,722	985.52	12.319
2 ans	27,290	1045.59	13.069
3 ans	28,853	1105.48	13.818
4 ans	30,417	1165.40	14.567
5 ans	31,984	1225.44	15.318
6 ans	34,724	1330.42	16.630



GROUPE 5

Technicien de régie automatique, technicien de régie centrale - radio (Montréal et Moncton), technicien de régie centrale - TV (Montréal), caméraman (journalisme électronique), monteur magnétoscopique (appareils multiples automatisés), technicien (traitement sonore multipiste)

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A l'embauchage	\$23,999	\$919.50	\$11.493
6 mois	24,733	947.62	11.845
1 an	25,469	975.82	12.197
18 mois	26,205	1004.02	12.550
2 ans	26,939	1032.15	12.901
3 ans	28,416	1088.74	13.609
4 ans	29,892	1145.29	14.316
5 ans	31,367	1201.80	15.022
6 ans	33,483	1282.87	16.035

## Le 7 juillet 1986

A l'embauchage	\$24,479	\$937.89	\$11.723
6 mois	25,228	966.59	12.082
1 an	25,978	995.33	12.441
18 mois	26,729	1024.10	12.801
2 ans	27,478	1052.80	13.160
3 ans	28,984	1110.50	13.881
4 ans	30,490	1168.20	14.602
5 ans	31,994	1225.82	15.322
6 ans	34,153	1308.54	16.356

## Le 6 juillet 1987

A l'embauchage	\$25,458	\$975.40	\$12.192
6 mois	26,237	1005.25	12.565
1 an	27,017	1035.13	12.939
18 mois	27,798	1065.06	13.313
2 ans	28,577	1094.90	13.686
3 ans	30,143	1154.90	14.436
4 ans	31,710	1214.94	15.186
5 ans	33,274	1274.87	15.935
6 ans	35,519	1360.88	17.011

**GROUPE 6**

Premier technicien de télévision, premier technicien de la radio, premier éclairagiste, premier bruiteur, premier technicien de laboratoire de film (TV), **premier technicien de télévision - mixage sonore:**

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINÉ	TAUX HORAIRE
<b>Le 28 juin 1985</b>			
A 1'embauchage	\$29,042	\$1112.72	\$13.909
1 an	31,324	1200.15	15.001
2 ans	33,606	1287.59	16.094
3 ans	36,055	1381.42	17.267
<b>Le 7 juillet 1986</b>			
A 1'embauchage	\$29,623	\$1134.98	\$14.187
1 an	31,950	1224.14	15.301
2 ans	34,278	1313.33	16.416
3 ans	36,776	1409.04	17.613
<b>Le 6 juillet 1987</b>			
A 1'embauchage	\$30,808	\$1180.38	\$14.754
1 an	33,228	1273.10	15.913
2 ans	35,649	1365.86	17.073
3 ans	38,247	1465.40	18.317

GROUPE 7

Premier technicien de régie automatique, premier technicien de régie centrale - TV (Montréal), premier technicien de régie centrale - radio (Montréal et Moncton), premier caméraman (journalisme électronique), premier monteur magnétoscopique (appareils multiples automatisés), premier technicien (traitement sonore multipiste):

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A 1'embauchage	\$30,317	\$1161.57	\$14.519
1 an	32,598	1248.97	15.612
2 ans	34,881	1336.44	16.705
3 ans	37,336	1430.50	17.881

Le 7 juillet 1986

A 1'embauchage	\$30,923	\$1184.79	\$14.809
1 an	33,250	1273.95	15.924
2 ans	35,579	1363.18	17.039
3 ans	38,083	1459.12	18.239

Le 6 juillet 1987

A 1'embauchage	\$32,160	\$1232.18	\$15.402
1 an	34,580	1324.90	16.561
2 ans	37,002	1417.70	17.721
3 ans	39,606	1517.47	18.968

**GROUPE 8**

Instructeur technique, chef technicien, technicien du contrôle de la qualité:

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINÉ	TAUX HORAIRE
<b>Le 28 juin 1985</b>			
A 1'embauchage	\$31,517	\$1207.55	\$15.094
1 an	33,800	1295.02	16.187
2 ans	36,082	1382.45	17.280
3 ans	38,541	1476.67	18.458

**Le 7 juillet 1986**

A 1'embauchage	\$32,147	\$1231.69	\$15.396
1 an	34,476	1320.92	16.511
2 ans	36,804	1410.11	17.626
3 ans	39,312	1506.21	18.827

**Le 6 juillet 1987**

A 1'embauchage	\$33,433	\$1280.96	\$16.012
1 an	35,855	1373.75	17.171
2 ans	38,276	1466.51	18.331
3 ans	40,884	1566.44	19.580

63.2

**GROUPE DES TECHNICIENS DE MAINTENANCE****GROUPE 3**

	<b>TAUX ANNUEL</b>	<b>A LA QUATOR- ZAINÉ</b>	<b>TAUX HORAIRE</b>
<b>Le 28 juin 1985</b>			
A l'embauchage	\$21,174	\$811.26	\$10.140
6 mois	21,910	839.46	10.493
1 an	22,645	867.62	10.845
18 mois	23,378	895.71	11.196
2 ans	24,113	923.87	11.548
3 ans	25,589	980.42	12.255
4 ans	27,064	1036.93	12.961
5 ans	28,674	1098.62	13.732
<b>Le 7 juillet 1986</b>			
A l'embauchage	\$21,597	\$827.47	\$10.343
6 mois	22,348	856.25	10.703
1 an	23,098	884.98	11.062
18 mois	23,846	913.64	11.420
2 ans	24,595	942.34	11.779
3 ans	26,101	1000.04	12.500
4 ans	27,605	1057.66	13.220
5 ans	29,247	1120.57	14.007
<b>Le 6 juillet 1987</b>			
A l'embauchage	\$22,461	\$860.57	\$10.757
6 mois	23,242	890.50	11.131
1 an	24,022	920.38	11.504
18 mois	24,800	950.19	11.877
2 ans	25,578	980.00	12.250
3 ans	27,145	1040.04	13.000
4 ans	28,709	1099.96	13.749
5 ans	30,417	1165.40	14.567

GROUPE A

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A l'embauchage	\$23,917	\$916.36	\$11.454
6 mois	24,714	946.90	11.836
1 an	25,510	977.39	12.217
18 mois	26,306	1007.89	12.598
2 ans	27,102	1038.39	12.979
3 ans	28,696	1099.46	13.743
4 ans	30,289	1160.50	14.506
5 ans	31,882	1221.53	15.269
6 ans	33,810	1295.40	16.192

## Le 7 juillet 1986

A l'embauchage	\$24,395	\$934.67	\$11.683
6 mois	25,208	965.82	12.072
1 an	26,020	996.93	12.461
18 mois	26,832	1028.05	12.850
2 ans	27,644	1059.16	13.239
3 ans	29,270	1121.46	14.018
4 ans	30,895	1183.72	14.796
5 ans	32,520	1245.98	15.574
6 ans	34,486	1321.30	16.516

## Le 6 juillet 1987

A l'embauchage	\$25,371	\$972.07	\$12.150
6 mois	26,216	1004.44	12.555
1 an	27,061	1036.82	12.960
18 mois	27,905	1069.16	13.364
2 ans	28,750	1101.53	13.769
3 ans	30,441	1166.32	14.579
4 ans	32,131	1231.07	15.388
5 ans	33,821	1295.82	16.197
6 ans	35,865	1374.14	17.176

GROUPE B

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINÉ	TAUX HORAIRE
<b>Le 28 juin 1985</b>			
1 an	\$30,787	\$1179.58	\$14.744
2 ans	32,526	1246.21	15.577
3 ans	34,266	1312.87	16.410
4 ans	36,005	1379.50	17.243
5 ans	37,744	1446.13	18.076

**Le 7 juillet 1986**

1 an	\$31,403	\$1203.18	\$15.039
2 ans	33,177	1271.15	15.889
3 ans	34,951	1339.12	16.739
4 ans	36,725	1407.09	17.588
5 ans	38,499	1475.06	18.438

**Le 6 juillet 1987**

1 an	\$32,659	\$1251.30	\$15.641
2 ans	34,504	1321.99	16.524
3 ans	36,349	1392.68	17.408
4 ans	38,194	1463.37	18.292
5 ans	40,039	1534.06	19.175

GROUPE 8

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
<b>Le 28 juin 1985</b>			
A 1'embauchage	\$31,829	\$1219.50	\$15.243
1 an	33,291	1275.52	15.944
2 ans	34,751	1331.46	16.643
3 ans	36,214	1387.51	17.343
4 ans	37,674	1443.45	18.043
5 ans	39,136	1499.46	18.743
<b>Le 7 juillet 1986</b>			
A 1'embauchage	\$32,466	\$1243.91	\$15.548
1 an	33,957	1301.03	16.262
2 ans	35,446	1358.08	16.976
3 ans	36,938	1415.25	17.690
4 ans	38,427	1472.30	18.403
5 ans	39,919	1529.46	19.118
<b>Le 6 juillet 1987</b>			
A 1'embauchage	\$33,765	\$1293.68	\$16.171
1 an	35,315	1353.07	16.913
2 ans	36,864	1412.41	17.655
3 ans	38,416	1471.88	18.398
4 ans	39,964	1531.19	19.139
5 ans	41,516	1590.65	19.883



GRUPE C

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINÉ	TAUX HORAIRE
<b>Le 28 juin 1985</b>			
3 ans	\$33,918	\$1299.54	\$16.244
4 ans	35,658	1366.21	17.077
5 ans	37,397	1432.84	17.910
6 ans	39,136	1499.46	18.743
7 ans	40,876	1566.13	19.576

**Le 7 juillet 1986**

3 ans	\$34,596	\$1325.52	\$16.569
4 ans	36,371	1393.52	17.419
5 ans	38,145	1461.49	18.268
6 ans	39,919	1529.46	19.118
7 ans	41,694	1597.47	19.968

**Le 6 juillet 1987**

3 ans	\$35,980	\$1378.54	\$17.231
4 ans	37,826	1449.27	18.115
5 ans	39,671	1519.96	18.999
6 ans	41,516	1590.65	19.883
7 ans	43,362	1661.38	20.767

GROUPE D

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
--	----------------	--------------------------	-----------------

Le 28 juin 1985

3 ans	\$36,874	\$1412.80	\$17.660
4 ans	38,962	1492.80	18.660
5 ans	41,049	1572.76	19.659
6 ans	43,137	1652.76	20.659
7 ans	45,223	1732.68	21.658

Le 7 juillet 1986

3 ans	\$37,611	\$1441.03	\$18.012
4 ans	39,741	1522.64	19.033
5 ans	41,870	1604.21	20.052
6 ans	44,000	1685.82	21.072
7 ans	46,127	1767.32	22.091

Le 6 juillet 1987

3 ans	\$39,115	\$1498.66	\$18.733
4 ans	41,331	1583.56	19.794
5 ans	43,545	1668.39	20.854
6 ans	45,760	1753.26	21.915
7 ans	47,972	1838.01	22.975

63.3

Les échelles salariales ci-dessous s'appliquent aux techniciens qui assurent habituellement l'entretien des émetteurs aux endroits isolés.

#### **CRITÈRES POUR LES TECHNICIENS D'ÉMETTEURS DANS LES ENDROITS ISOLÉS**

Les employés répondant aux critères suivants reçoivent le taux de salaire majoré des techniciens d'émetteurs dans les endroits isolés.

1. Cette disposition s'applique aux employés affectés aux tâches des emplois suivants:

Groupe A - Technicien de maintenance  
Groupe B - Technicien général de maintenance  
Groupe 8 - Chef technicien de maintenance  
**Groupe C - Technicien avancé de maintenance**

2. Ces employés se fixent habituellement eux-mêmes leur régime de travail.
3. Ces employés sont tenus de se rendre régulièrement à l'emplacement d'émetteur(s) situé(s) en dehors de la localité, éloigné(s) de leur base de maintenance, et où de l'aide immédiate n'est habituellement pas disponible.
4. Selon leur affectation, ils sont chargés de s'assurer que l'entretien de tous les éléments de l'emplacement de(s) l'émetteur(s) soit effectué, y compris les bâtiments, les terrains et les routes.
5. En matière de sécurité, les dispositions de l'article 6 et du paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

Les employés qui ne reçoivent pas cette prime mais qui sont occasionnellement affectés à ce travail touchent un forfait de **neuf dollars cinquante cents (\$ 9.50)** par tour de service.

## TECHNICIENS DES ENDROITS ISOLES

GROUPE A

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A l'embauchage	\$24,970	\$956.70	\$11.958
6 mois	25,766	987.20	12.340
1 an	26,564	1017.78	12.722
18 mois	27,359	1048.24	13.103
2 ans	28,153	1078.66	13.483
3 ans	29,748	1139.77	14.247
4 ans	31,340	1200.77	15.009
5 ans	32,935	1261.88	15.773
6 ans	34,874	1336.17	16.702

## Le 7 juillet 1986

A l'embauchage	\$25,469	\$975.82	\$12.197
6 mois	26,281	1006.93	12.586
1 an	27,095	1038.12	12.976
18 mois	27,906	1069.20	13.365
2 ans	28,716	1100.23	13.752
3 ans	30,343	1162.57	14.532
4 ans	31,967	1224.79	15.309
5 ans	33,594	1287.13	16.089
6 ans	35,571	1362.87	17.035

## Le 6 juillet 1987

A l'embauchage	\$26,488	\$1014.87	\$12.685
6 mois	27,332	1047.20	13.090
1 an	28,179	1079.66	13.495
18 mois	29,022	1111.95	13.899
2 ans	29,865	1144.25	14.303
3 ans	31,557	1209.08	15.113
4 ans	33,246	1273.79	15.922
5 ans	34,938	1338.62	16.732
6 ans	36,994	1417.39	17.717

GROUPE B

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINÉ	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
1 an	\$31,839	\$1219.89	\$15.248
2 ans	33,578	1286.51	16.081
3 ans	35,318	1353.18	16.914
4 ans	37,061	1419.96	17.749
5 ans	38,801	1486.63	18.582
Le 7 juillet 1986			
1 an	\$32,476	\$1244.29	\$15.553
2 ans	34,250	1312.26	16.403
3 ans	36,024	1380.23	17.252
4 ans	37,802	1448.35	18.104
5 ans	39,577	1516.36	18.954
Le 6 juillet 1987			
1 an	\$33,775	\$1294.06	\$16.175
2 ans	35,620	1364.75	17.059
3 ans	37,465	1435.44	17.943
4 ans	39,314	1506.28	18.828
5 ans	41,160	1577.01	19.712

GROUPE 8

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINE	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
A l'embauchage	\$32,883	\$1259.89	\$15.748
1 an	34,344	1315.86	16.448
2 ans	35,806	1371.88	17.148
3 ans	37,264	1427.74	17.846
4 ans	38,731	1483.95	18.549
5 ans	40,193	1539.96	19.249

Le 7 juillet 1986

A l'embauchage	\$33,541	\$1285.10	\$16.063
1 an	35,031	1342.18	16.777
2 ans	36,522	1399.31	17.491
3 ans	38,009	1456.28	18.203
4 ans	39,506	1513.64	18.920
5 ans	40,997	1570.77	19.634

Le 6 juillet 1987

A l'embauchage	\$34,883	\$1336.51	\$16.706
1 an	36,432	1395.86	17.448
2 ans	37,983	1455.29	18.191
3 ans	39,529	1514.52	18.931
4 ans	41,086	1574.18	19.677
5 ans	42,637	1633.60	20.420

GRUPE C

	TAUX ANNUEL	A LA QUATOR- ZAINÉ	TAUX HORAIRE
Le 28 juin 1985			
3 ans	\$34,975	\$1340.04	\$16.750
4 ans	36,714	1406.67	17.583
5 ans	38,454	1473.33	18.416
6 ans	40,193	1539.96	19.249
7 ans	41,932	1606.59	20.082
Le 7 juillet 1986			
3 ans	\$35,675	\$1366.86	\$17.085
4 ans	37,448	1434.79	17.934
5 ans	39,223	1502.80	18.785
6 ans	40,997	1570.77	19.634
7 ans	42,771	1638.74	20.484
Le 6 juillet 1987			
3 ans	\$37,102	\$1421.53	\$17.769
4 ans	38,946	1492.18	18.652
5 ans	40,792	1562.91	19.536
6 ans	42,637	1633.60	20.420
7 ans	44,482	1704.29	21.303

63.4

Les taux des grilles ci-dessus sont les taux minimaux.

63.5

C'est le taux annuel de rémunération qui est le taux officiel. La répartition du salaire annuel en salaire,

à la quatorzaine

$$\frac{\text{Taux annuel de base X 10}}{261}$$

et en taux horaire

$$\frac{\text{Taux annuel de base}}{261 \text{ X } 8}$$

n'est donnée qu'à titre **indicatif**.



**ARTICLE 64****DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES**

## 64.1

Compte tenu, au moment de l'embauchage, de leur expérience valable et, par la suite, de leurs années de service dans le groupe salarial et des augmentations accordées aux mérites, les employés sont rémunérés suivant la grille du groupe salarial auquel ils sont affectés.

## 64.1.1

Lorsqu'un employé temporaire est réembauché dans les douze (12) mois, au même groupe et à un groupe inférieur à celui qu'il occupait antérieurement, le temps déjà accumulé jusqu'au dernier mois de service accompli est porté à son actif. Ses créances de service déterminent le niveau de salaire dans le groupe où il est réembauché.

## 64.2

Dans chaque groupe salarial, l'avancement d'échelon a lieu d'office, semestriellement ou annuellement selon le cas, le premier jour de la première quinzaine de paie qui est le plus rapproché de la date de référence de l'embauchage de l'employé, de sa mutation ou de son avancement à ce groupe.

## 64.3

Lorsque l'employé est promu à un groupe salarial supérieur, il lui est accordé, dans la nouvelle grille, une augmentation au moins égale à une augmentation annuelle au taux de son ancien groupe et, par la suite, il avance automatiquement d'échelon le premier jour de la première quinzaine de paie qui est le plus rapproché de la date de référence de sa promotion.

## 64.4

Les employés qui exécutent des fonctions d'emploi d'un groupe salarial inférieur à celui où ils sont présentement affectés continuent d'avancer vers le sommet du groupe salarial supérieur et reçoivent toutes les augmentations de salaire et les bénéfices marginaux accordés aux autres employés du groupe salarial supérieur et s'ils sont tenus d'exécuter des fonctions décrites dans celles du groupe supérieur de salaire, ils n'ont pas droit à la paie temporaire de promotion. La Société convient de placer ces employés dans un poste vacant dans leur groupe salarial sans qu'il ne soit nécessaire pour eux de postuler de tels postes.

## 64.4.1

Si un employé demande d'être placé de façon permanente dans un emploi qui tombe dans un groupe de salaire inférieur, il doit alors conserver son niveau de salaire en vigueur et sa date anniversaire et doit monter au niveau salarial suivant dans le groupe salarial inférieur à sa date anniversaire. Toutefois, si son niveau de salaire en vigueur est supérieur au niveau de salaire maximum du groupe salarial inférieur, son salaire est réduit au niveau maximum du groupe salarial inférieur.

## 64.4.2

La Société avise le bureau national du Syndicat dans le cas de tels regroupements.

## 64.5

Les employés sont payés tous les deux jeudis de chaque période de quatorze (14) jours qui commence un lundi et prend fin un dimanche.

## 64.5.1

Les chèques en règlement des heures supplémentaires seront distribués au plus tard le dix-neuvième (19<sup>e</sup>) jour de calendrier suivant la fin de la période de paie de quatre (4) semaines pour la rémunération des heures de temps supplémentaire.

64.5.2

Sur demande, et si le retard ne lui est pas attribuable, une avance sera émise à l'employé qui n'a pas reçu son chèque à la date convenue. Une telle avance ne sera récupérée qu'à même le chèque retardé.

64.5.3

La Société s'engage à remettre à l'employé un relevé détaillé des argents qui lui sont versés.

64.5.4

La Société s'engage à préciser à l'employé la ou les périodes couvertes par une avance de salaire.

64.6

La Société convient de subventionner le logement des employés travaillant dans le Service du Nord, selon les mêmes modalités que celles qui ont cours dans la fonction publique fédérale. La politique de la Société sur les "Indemnités et frais - localités isolées" est reproduite à l'annexe "A", section 5.4.

64.6.1

La Société convient de continuer l'indemnité des endroits isolés, selon les mêmes modalités que celles qui ont cours dans la fonction publique fédérale.

64.7

Les apparitions planifiées des employés en champ, sauf dans les panoramiques, les prises de vue fortuites d'employés dans des auditoriums ou encore les apparitions à l'occasion de souhaits ou de félicitations, donnent lieu à un cachet de vingt dollars (\$20) par apparition. Les prises de vue accidentelles ne donnent lieu à rémunération pour aucun motif.

64.7.1

Les apparitions planifiées des employés en champ donnant lieu à rémunération aux termes du paragraphe 64.7 sont subordonnées au consentement préalable des intéressés.

64.7.2

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas advenant que l'employé ait droit à rémunération en vertu d'une autre convention collective.

64.8

Les créances de congés accumulées en vertu des articles 16 et 45 pourront être cumulées pour l'équivalent de demi-journées ou de journées complètes.

L'excédent en heures est rémunéré au taux horaire de base, au taux horaire de base majoré de moitié ou au taux double selon le cas.

64.8.1

Les créances de congés accumulées sont limitées à un maximum de vingt (20) jours. L'employé peut reporter d'une année fiscale à l'autre un maximum de sept (7) jours déjà accumulés. Les congés en excédant de sept (7) jours au 31 mars de chaque année seront rémunérés le 30 avril suivant au taux où ils ont été originairement accumulés.

64.9

Les congés accumulés peuvent se prendre à un moment fixé d'un commun accord entre l'employé et la Société. Ces congés peuvent aussi être remis aux employés comme suit:

- a) aux dates que la Société aura affichées indiquant des possibilités, sous réserve que si plusieurs employés présentent des demandes à de telles dates, les congés seront accordés compte tenu des exigences de l'exploitation.
- b) à la date demandée par l'employé soixante (60) jours d'avance et autorisée par la Société, sous réserve des exigences de l'exploitation, dans les trente (30) jours suivant la réception de cette demande.

64.10

Les congés annuels et les congés prévus à l'article 46 ont préséance sur les congés remis en vertu du paragraphe 64.8.1.

64.10.1

La remise des congés accumulés en vertu du paragraphe 64.8.1 n'est accordée que s'il n'y a pas de coûts additionnels pour la Société.

64.11

L'employé de cinquante-deux (52) ans et plus, en autant qu'il fasse connaître par écrit à la Société son intention de prendre une retraite, pourra accumuler une banque de retraite jusqu'à un maximum de trente (30) jours et les congés ainsi accumulés ne seront pas soumis au rachat annuel. La banque de retraite inclut le maximum prévu au paragraphe 64.8.1.

64.11.1

Les congés prévus au paragraphe 64.11 devront être utilisés au cours des douze (12) mois précédant la date de la retraite de l'employé et pourront se prendre à un moment fixé d'un commun accord entre l'employé et la Société. La Société pourra, à sa discrétion, affecter ces congés dans les trente (30) jours ouvrables précédant le départ à la retraite de l'employé si ces congés n'ont pas été déjà utilisés.

64.11.2

Advenant le décès de l'employé, le montant correspondant au solde des jours ainsi accumulés sera versé à ses survivants au taux où ils ont été originairement accumulés.

64.12

La Société ne rembourse que les frais minimaux (obtenus par la poste) du permis de conduire aux employés à qui elle demande de conduire ses véhicules de façon habituelle. La pénalité causée par les points de démerite est aux frais de l'employé.

**ARTICLE 65**

**ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN**

65.1

L'employé assigné 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. S'il est assigné comme témoin, il reçoit son salaire habituel. Dans les deux cas, le versement est subordonné à la présentation de pièces justificatives.

**ARTICLE 66**

**REDRESSEMENT DES GRIEFS**

**PROCÉDURE DE GRIEFS**

**But**

66.1

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**

66.2

Aux termes du Code canadien du travail, partie V, tout employé 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 selon la procédure régissant les griefs, énoncés aux paragraphes suivants.

66.2.1

L'employé qui estime avoir une raison valable de se plaindre peut en discuter avec son chef immédiat en vue d'en arriver à une entente. A défaut d'entente satisfaisante dans les trois (3) jours, il peut formuler son grief par écrit, conformément au paragraphe 66.3.

Première étape - échelon local

## 66.3

Lorsqu'un grief survient à l'échelon local, l'employé ou le délégué syndical, ou encore les deux, doivent l'exposer par écrit, dans un délai de vingt (20) jours sur la formule prescrite qui figure à l'annexe "E" de la présente convention. A chaque lieu d'emploi, les intéressés tiennent au besoin des réunions pour étudier les griefs déposés au moins deux (2) jours plus tôt. A la demande de l'une ou l'autre partie, une réunion est tenue dans un délai de dix (10) jours. A ces réunions, auxquelles peuvent participer le ou les plaignants, le Comité des griefs du Syndicat et toutes personnes désignées par la Société, les deux parties s'emploient à régler sans tarder les griefs en instance, à leur satisfaction respective. Le Comité local des griefs du Syndicat ne comprendra pas ordinairement plus de trois (3) membres. Un procès-verbal de la réunion est établi, lu et signé par les deux parties à la levée de la séance.

Deuxième étape - échelon national

## 66.4

A défaut de règlement dans les trente (30) jours qui suivent la première soumission du grief, le plaignant, le Syndicat ou la Société peut l'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion nationale. Les réunions sont tenues à la demande de l'une ou l'autre des parties généralement les derniers mardi et mercredi de tous les deux mois. Ces réunions peuvent également être tenues à d'autres moments convenus entre les parties. Aucune réunion n'est tenue durant les mois de juillet et d'août. L'ordre du jour de chaque réunion est communiqué aux parties intéressées dix (10) jours ouvrables avant le jour d'ouverture de la réunion. A ces réunions, le Comité syndical est formé de trois (3) employés, qui sont dégagés de leur service conformément au paragraphe 24.2. Rien n'est épargné afin de régler le grief à une seule réunion. Toutefois, la réunion peut être ajournée d'un commun accord s'il semble nécessaire d'obtenir d'autres renseignements ou encore pour d'autres motifs importants. Un procès-verbal de la réunion est établi, lu et signé par les deux parties à la levée de la séance.



Troisième étape - demande d'arbitrage

66.5

A défaut de règlement du grief dans les quatorze (14) jours qui suivent la dernière réunion nationale où il a été étudié, l'une des parties peut, à condition d'en avoir avisé l'autre par lettre recommandée dans les vingt (20) jours qui suivent ladite réunion ou la dernière séance de reprise de celle-ci, déférer le grief à l'arbitrage obligatoire et exécutoire.

Quatrième étape - choix d'un arbitre

66.6

Dans les dix (10) jours suivant l'avis transmis en vertu du paragraphe précédent, la partie qui désire porter un grief à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'un des arbitres dont le nom figure ci-dessous avec copie à l'autre partie.

66.6.1

Les parties sont convenues que:

- Richard Marcheterre
- Michel Bolduc
- André Rousseau
- Claude Lauzon

agissent par alternance comme arbitre unique.

Advenant la non disponibilité des arbitres dont les noms figurent ci-dessus, la partie qui désire porter un grief à l'arbitrage doit engager les démarches pour vérifier la disponibilité d'autres arbitres, suggérer les noms d'arbitres disponibles à l'autre partie et advenant mésentente, cette partie demande au Ministre du Travail de désigner l'arbitre.

Procédure d'arbitrage

66.7

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 peuvent lui être communiquées. Une audience se tient au lieu et à l'heure fixée par l'arbitre, pour permettre aux parties de présenter d'autres témoignages et de formuler d'autres observations. 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 présente convention. L'arbitre communique par écrit les motifs de sa décision, qui est sans appel et obligatoire pour les deux parties.

Décision de l'arbitre

66.8

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

66.8.1

Le paragraphe 66.8 ne restreint pas les pouvoirs de l'arbitre expressément prévus à l'alinéa 20.5.4.

Griefs d'ordre général

66.9

Si une partie estime que la présente convention a été violée, mal comprise ou mal interprétée par l'autre sous un rapport quelconque, elle peut, dans les trente (30) jours qui suivent la constatation d'un fait qui, à son avis, établit la violation, l'incompréhension ou la fausse interprétation, présenter un grief à l'aide de la formule prescrite et faire discuter et régler la question conformément au paragraphe 66.4 qu'il s'agisse ou non d'un grief particulier. Si la question n'est pas réglée de façon satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut la déférer à l'arbitrage conformément aux dispositions ci-dessus.

Procédure expéditive

66.10

a) Renvois - article 34

Nonobstant les dispositions de l'article 66 portant sur la procédure, un grief peut être présenté au sujet d'un renvoi conformément aux dispositions des paragraphes 66.3 et 66.9 afin de le mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion à l'échelon national. Si le grief n'est pas réglé à cette réunion, le Syndicat peut le déférer à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours suivant l'ajournement de la réunion ou encore, le Syndicat peut soumettre un grief de renvoi directement à l'échelon national afin qu'il soit déféré directement à l'arbitrage. Dans les deux cas, le grief sera entendu par l'arbitre choisi au paragraphe 66.6 dans un délai de cinq (5) jours suivant la réception par la Société de l'avis d'arbitrage. L'arbitre ainsi choisi doit entendre le grief et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours suivant sa nomination.

## b) Ressort du Syndicat - article 20

Heures excessives et mesures de sécurité - article 6

Nonobstant les dispositions de l'article 66 portant sur la procédure, un grief alléguant une violation du ressort ou sur les heures excessives et mesure de sécurité peut être soumis selon les dispositions des paragraphes 66.3 ou 66.9 pour être discuté à une réunion à l'échelon national. A défaut de règlement à cette réunion, on peut déférer le grief directement à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours suivant son ajournement. Ce grief sera entendu par l'arbitre choisi au paragraphe 66.6. L'arbitre fait le nécessaire pour entendre le grief et il est tenu de rendre sa sentence dans un délai de quinze (15) jours suivant sa nomination.

c) Les dispositions des paragraphes 66.7, 66.8, 66.9, 66.11, 66.12 s'appliquent à la procédure expéditive décrite aux sous-paragraphes a) et b) ci-dessus.

Frais de l'arbitre

66.11

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

Procédure - délais

66.12

Tout délai imparti par les articles 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.

66.12.1

Outre les dispositions ci-dessus, le délai imparti pour le dépôt d'un grief traitant de questions dont on a saisi les comités mixtes national ou locaux commencera le jour où le comité concerné aura tranché lesdites questions.

Interprétation simultanée - arbitrage

66.13

Lorsque le porte-parole de l'une des parties ou qu'un témoin l'exige, la Société fournit les services d'interprétation simultanée aux audiences d'arbitrage tenues à Montréal.

A l'extérieur de cette localité, les frais sont assumés par la partie qui réclame les services d'interprétation simultanée.

**ARTICLE 67**

**VALIDITÉ DE LA CONVENTION - TEXTE OFFICIEL**

67.1

Toute interprétation officielle des articles de la convention est subordonnée au commun accord des parties, et leurs représentants au niveau national doivent y apposer leur signature. Ces conclusions s'appuient sur des exemples concrets, s'il y a lieu.

**ARTICLE 68**

**CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION**

68.1

La présente convention conclut les négociations et aucune question qui n'y est pas expressément traitée ne peut faire l'objet de négociations avant son expiration, sauf d'un commun accord entre les parties.

68.2

Les annexes font partie intégrante de la présente convention, sauf que s'il y a contradiction entre les unes et l'autre, ce sont les dispositions de la convention qui l'emportent.

**ARTICLE 69**

**ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE**

69.1

La convention, sauf dispositions contraires, entre en vigueur à compter de la date de sa signature et est valable jusqu'au 3 juillet 1988.

**ARTICLE 70****AVIS DE NÉGOCIATION D'UNE NOUVELLE CONVENTION**

## 70.1

Avant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties a le droit d'exiger, en donnant avis dans le délai de trois (3) mois avant l'expiration de la convention, que l'autre partie amorce des négociations collectives aux fins de renouveler ou de réviser la convention collective ou d'en négocier une nouvelle. Si cet avis est donné par l'une ou l'autre partie et qu'une nouvelle convention n'est pas conclue, les deux parties continuent d'observer toutes les dispositions de la présente convention pendant sept (7) jours après réception de l'avis du Ministère du travail, conformément à l'article 180, alinéa 1 (d) du Code canadien du travail, partie V.



**ARTICLE 71****NOUVELLES NÉGOCIATIONS**

## 71.1

Lorsqu'une partie signifie à l'autre, par un avis, son intention de négocier une nouvelle convention, conformément à l'article 70, les deux parties se réunissent pour négocier dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception dudit 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 formule une demande de conciliation.

**ARTICLE 72**

**TACITE RECONDUCTION**

72.1

Advenant que ni l'une ni l'autre des parties ne dénonce la convention, ni n'exprime le désir d'en négocier une nouvelle, la présente convention se renouvelle par tacite reconduction pour une durée d'un (1) an, et d'année en année par la suite.

**ARTICLE 73****CONCLUSION**

73.1

Les parties à la présente convention déclarent que celle-ci impose à chacune d'elles des responsabilités et des obligations, et qu'en signant la convention elles s'obligent, pour sa durée, à faire tout ce que cette convention leur prescrit et à s'abstenir de tout ce qu'elle leur interdit. Les parties reconnaissent et déclarent, en outre, que dans les cas où une disposition de la présente convention est ou devient incompatible avec un statut du Canada ou un décret ou encore un règlement d'application dudit statut, ladite disposition, dans la mesure où elle est incompatible, est considérée comme nulle et non avenue, et s'applique d'une façon conforme à la loi.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont fait signer la présente convention par leurs représentants dûment autorisés ce **26e jour de janvier 1987**.

ANNEXE "A"POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES

- 4.1 Assiduité et absences
- 4.2 Congé annuel
- 4.4 Absence ou congés spéciaux
- 4.5 Jours fériés
- 4.6 Congés de maladie
- 4.11 Absence attribuable à un accident survenu dans l'exercice des fonctions
- 4.12 Congés non payés autorisés
- 4.14 Report de certains congés des anciens fonctionnaires
- 5.1 Déplacements au Canada
- 5.2 **Déplacements à l'étranger**
- 5.3 Déplacements locaux
- 5.4 Indemnités et frais - localités isolées
- 5.6 Frais de **rétablissement**

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.1

En vigueur le 22 février 1979

## ASSIDUITÉ ET ABSENCES

(anc. pol. du pers. 6-9.1)

### POLITIQUE

La Société s'attend que ses employés soient présents au travail les jours et les heures prescrits. Cependant l'employé peut être autorisé à 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 employés 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 employés sont tenus 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, 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;

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.1

- 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 7.1 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 et de groupes d'employés, 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 ex. 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 employé semblent abusifs, le bureau des ressources humaines prie le chef de service par écrit de convoquer l'employé 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, le chef de service :

- a) Si la santé de l'employé 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.

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.1

- (i) Si les résultats ne révèlent aucun problème d'ordre médical, le chef doit exhorter l'employé 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.
  - (ii) Si les résultats révèlent une cause d'ordre médical au manque d'assiduité de l'employé, 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 employé 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,.

## RÉFÉRENCES

Politiques 4.2 à 4.14

Indique un changement par rapport à la précédente version

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.2

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.2

En vigueur le 1er juillet 1980

## CONGÉ ANNUEL

(anc. poi. du pers. 6-1.1)

### POLITIQUE

Le congé annuel a pour objet d'assurer un repos à chaque employé. C'est pourquoi il est recommandé de prendre ce congé annuel au complet en une seule fois. Il importe cependant d'échelonner les départs en congé de façon à ne pas imposer d'efforts indus à ceux qui restent et à ne pas désorganiser le service.

En règle générale, le congé annuel se prend au cours de l'année financière suivant celle où il est acquis, à moins que les exigences du service ne s'y opposent; dans ce dernier cas, il peut être reporté à l'année financière suivante, à condition que le chef de service atteste le bien-fondé de ce report et que le chef de secteur l'autorise.

### APPLICATION

#### 1. Créances

Aux fins du calcul des créances, tout mois civil où l'employé a droit à son salaire au moins dix jours ouvrables compte comme mois de service complet. Aucune créance ne s'accumule au cours des congés non payés, de retraite, ou d'invalidité prolongée.

Le nombre de jours de congé annuel accordés aux employés se fonde sur le nombre d'années de service (pas nécessairement consécutives) selon les indications données dans :

- a) les conventions collectives pertinentes pour les employés adhérant à un groupement négociateur;
- b) les instructions de la Société pour les employés non régis par les dispositions de conventions collectives.

#### 2. Ordre des départs en congé annuel

L'employé présente sa demande de congé annuel assez longtemps d'avance pour permettre au chef de service d'établir un ordre des départs en congé et d'organiser le travail de son service en conséquence.

Le congé annuel est accordé subordonnément aux exigences du service, compte tenu de l'ancienneté des employés et de leurs préférences, et conformément aux conventions collectives.

En vertu du Code Canadien du travail, l'employé a droit de prendre des vacances au plus tard dix mois après l'achèvement de l'année financière durant laquelle l'employé a acquis le droit à ces vacances, c'est-à-dire le 31 janvier pour tous les employés de Radio-Canada. Le report des vacances après cette date doit se faire d'un commun accord entre la Société et l'employé et être consigné par écrit, dont copie est envoyée au ministère du Travail par le responsable des Ressources humaines.

Lorsqu'un employé a été autorisé à faire reporter son congé annuel, il doit le prendre aussitôt qu'il convient.

#### 3. Employés touchant des prestations d'invalidité prolongée

Les employés qui touchent des prestations d'invalidité prolongée ont droit de se faire payer les congés annuels à leur actif au plus tard dix mois après l'achèvement de l'année financière durant laquelle ils ont acquis le droit à ces congés. Ce droit ne peut être reporté que d'un commun accord de l'employé et de la Société et la pièce justificative de cet accord est envoyée au ministère du Travail.

#### 4. Solde de congés annuels au moment de la cessation d'emploi

Au moment de leur cessation d'emploi, les employés reçoivent :

- a) une compensation monétaire calculée en fonction du taux de leur salaire de base pour les jours de congé annuel qui restent à leur actif à la date de leur cessation d'emploi; ou
- b) une somme équivalente à 4% (ou 6% pour les employés justifiant d'au moins six années consécutives de service) du salaire, au sens défini par le code canadien du travail, pour la période pour laquelle les congés annuels n'ont pas été pris ou payés si cette dernière est plus élevée.

### RÉFÉRENCE

Politique 4.3 - Congés annuels du personnel cadre

Indique une rectification  
Publié le 15 août 1980

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.4

En vigueur le 1er juillet 1980

## ABSENCE OU CONGÉS SPÉCIAUX

(anc. pol. du pers. 6-3.1)

### POLITIQUE

La Société s'attend que ses employés soient présents au travail les jours et les heures prescrits. Cependant, elle reconnaît qu'il y a des circonstances où l'employé peut être en retard ou absent à cause de circonstances indépendantes de sa volonté.

La Société reconnaît aussi qu'il y a des circonstances où l'employé doit s'absenter de son travail en raison des difficultés ou d'obligations découlant de son double rôle d'employé et de membre d'une famille. A cette fin, elle peut accorder à son gré des congés ou du temps libre payés pour tout ou partie de l'absence afin de permettre à l'employé de faire face à la situation.

En outre, la Société accorde suffisamment de temps libre payé pour permettre à l'employé de remplir ses devoirs civiques, par exemple voter, faire partie d'un jury ou comparaître comme témoin.

### RESPONSABILITÉS

Le chef de service doit examiner soigneusement les circonstances donnant lieu à la demande de congé spécial et, s'il recommande qu'il soit accordé, doit transmettre la demande à l'agent des ressources humaines pour la faire autoriser. En cas de doute, il doit consulter ce dernier. En cas d'urgence, le chef de service peut autoriser l'employé à s'absenter, sous réserve de l'approbation ultérieure de la demande.

### APPLICATION

Il importe surtout que les chefs de service examinent toutes les circonstances particulières à chaque cas avant de décider du bien-fondé de la demande et de la durée du temps libre ou du congé à accorder.

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.4

## 1. Deuil

Advenant un décès dans la famille immédiate d'un employé, celui-ci a droit à un congé pour chacun des jours ouvrables compris dans la période de trois jours qui suit le jour du décès. On peut aussi accorder, selon les circonstances, du temps de déplacement au-delà de cette période.

L'expression "famille immédiate" signifie le conjoint, les parents, les enfants, les frères, les soeurs, le beau-père, la belle-mère de l'employé ainsi que tous membres de la parenté habitant en permanence dans le foyer de l'employé ou avec lequel l'employé habite.

## 2. Maladies dans la famille ou autres urgences familiales

Advenant une maladie au sein de la famille immédiate et la nécessité de prendre des dispositions pour garantir des soins convenables, on pourra accorder à l'employé une période suffisante pour qu'il puisse faire le nécessaire. Chaque cas doit être étudié en fonction des circonstances, de la nature ou de la gravité de la maladie, de la disponibilité d'autres secours, etc.

Advenant que la présence de l'employé soit nécessaire pour répondre à d'autres urgences familiales, on peut lui donner du temps libre. Il faudra examiner les circonstances de chaque cas, en tenant compte des antécédents ainsi que de la nature ou de la gravité de l'urgence.

## 3. Mariage/Divorce de l'employé

L'employé qui se marie peut obtenir cinq jours de congé payé. L'employé qui divorce peut obtenir une journée de congé payé, si sa présence au tribunal est nécessaire.

## 4. Déménagement

L'employé qui déménage d'un logement à un autre peut bénéficier d'une journée de congé payé.

## 5. Maternité/Paternité

(Voir politique des ressources humaines 4.13 - Congé de maternité ou paternité.)

## 6. Intempéries

La Société s'attend à ce que les employés fassent tous les efforts possibles pour se rendre au travail en cas d'intempéries ou lorsque les routes sont mauvaises. On pourra autoriser des retards ou des absences payées selon les circonstances



# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.4

particulières. Lorsque l'absence ou le retard est général à cause des intempéries, la haute direction locale juge de la situation et décide de la durée de l'absence payée à accorder. Habituellement, on n'accorde pas d'absence payée lorsque le réseau transport public fonctionne.

## 7. Interruption du service de transport en commun

Les retards attribuables à une interruption du service de transport en commun peuvent être autorisés selon les circonstances particulières. On s'attend que les employés prennent les mesures voulues pour se rendre au travail. On n'accorde pas d'absences autorisées dans ce cas-là.

## 8. Situations d'urgence

Les absences ou les retards attribuables à des événements imprévus tels qu'un accident ou une panne d'automobile peuvent être autorisés à la discrétion de la direction. Étant donné le caractère exceptionnel de ces situations d'urgence, de telles absences ne doivent pas se répéter indûment.

## 9. Temps réglementaire pour voter

Une période d'absence est accordée au moment choisi par la direction locale pour s'assurer que chaque employé a la possibilité d'exercer son droit de vote lors des scrutins fédéraux, provinciaux ou municipaux où il jouit de ce droit. Conformément à la loi, on n'autorisera qu'une absence qui, ajoutée au temps de loisir de l'employé, lui permettra de disposer d'une période suffisante pour voter. Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque la distance à parcourir par l'employé pour voter l'exige, une période additionnelle d'absence lui sera accordée.

## 10. Comparution devant les tribunaux

On peut accorder un congé spécial à un employé lorsqu'il est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'un litige auquel il n'est pas partie ou lorsqu'il est appelé comme juré.

L'employé qui doit comparaître en cour comme plaideur n'a pas droit à un congé spécial. Il lui est possible toutefois de demander un congé annuel ou sans salaire.

**Indique un changement par rapport à la précédente version.**

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.5

En vigueur le 15 mai 1978

## JOURS FÉRIÉS

(anc. pol. du pers. 6-0.1)

### POLITIQUE

La Société reconnaît les jours fériés proclamés par les autorités fédérales, provinciales et municipales et, sous réserve des exigences de l'exploitation, accorde des congés payés pour ces jours fériés. Les employés appelés à travailler un jour férié ou dont les jours repos hebdomadaire prévus tombent un jour férié reçoivent en compensation du temps libre et/ou des heures supplémentaires rémunérées. D'autres jours peuvent être déclarés fériés, soit dans la succursale, soit dans l'ensemble de la Société, dans les cas où ces jours sont chômés du fait de la coutume ou de la pratique.

### APPLICATION

La Société reconnaît les jours fériés suivants :

1. **Jours fériés généraux** dont bénéficient les employés de toutes les succursales au Canada :
  - Jour de l'an
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - Jour de Victoria
  - Jour de la Confédération
  - Fête du Travail
  - Jour d'Action de grâces
  - Jour du Souvenir
  - Noël
  - Boxing Day
2. **Jours fériés locaux** qui sont proclamés fêtes légales par les autorités provinciales ou municipales et sont observés dans la région où est situé le lieu d'emploi.
  - a) Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Ontario et Saskatchewan : premier lundi d'août.
  - b) Québec : Saint-Jean-Baptiste.
  - c) Maritimes : Congés municipaux.

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.5

3. **Jours fériés déclarés par la Société** - Dates fixées par la Société comme jours fériés, à l'échelon national ou local, bien qu'il n'y ait d'obligation légale d'observer les jours fériés à ces dates-là.
  - a) Dans toutes les succursales :
    - 2 janvier, lorsque le 1er janvier tombe un jeudi.
    - 31 décembre, lorsque le 1er janvier tombe un mardi.
  - b) Jours fériés locaux (Terre-Neuve) reconnus par la Société, bien qu'il n'y ait pas d'obligation légale de les observer.
4. **Jours fériés tombant le samedi ou le dimanche** - Lorsque le jour de l'An, le jour de la Confédération, le jour d'Action de Grâces, Noël, le Boxing Day tombent un samedi ou un dimanche, tous les employés observeront comme jour férié la date fixée officiellement pour les jours fériés.

Les employés qui ont habituellement le samedi et le dimanche comme jours de repos hebdomadaire bénéficient d'un autre jour libre, soit le jour ouvrable qui précède le jour férié, soit le jour ouvrable qui le suit.

5. **Jours fériés tombant durant le congé annuel** - Les jours fériés tombant durant le congé annuel d'un employé ne viennent pas en déduction de ses créances de congé annuel.
6. **Rémunération des jours fériés** - L'admissibilité à la rémunération des jours fériés est déterminée par le Code canadien du travail, Partie III, les dispositions des conventions collectives et les politiques de la Société sur les congés. La situation de l'employé et le genre de jours fériés sont des facteurs déterminants de la rémunération des jours fériés.

En vigueur le 1er avril 1977

## CONGÉS DE MALADIE

(anc. pol. du pers. 6-2.1)

### POLITIQUE

La Direction peut accorder des congés de maladie aux employés afin de les protéger contre la perte de leur salaire lorsque la maladie ou une blessure les empêche d'exercer leurs fonctions. Les jours où un employé est absent de son poste en raison d'une maladie ou d'une blessure, il peut demander un congé de maladie payé, à même ses créances de congés de maladie.

### HISTORIQUE

#### Admissibilité aux prestations de maladie

1. Les employés qui faisaient partie du personnel avant le 1er avril 1977
  - a) qui ont décidé de continuer à bénéficier des dispositions des "anciens régimes de prestations", congés de maladie compris;
  - b) qui ont décidé de bénéficier des nouveaux régimes de prestations à partir du 1er avril 1977 et avaient des créances de congés de maladie à leur actif au 31 mars 1977 qui sont gardées en réserve pour l'avenir, s'il y a lieu, pour ajouter aux prestations servies en vertu des régimes de congé maladie et d'invalidité prolongée.
2. Les employés temporaires qui, selon leurs conditions d'emploi, acquièrent des créances de congé de maladie.

### APPLICATION

S'il doit prendre un congé pour cause de maladie ou de blessure, l'employé a le devoir de prévenir son chef le plus tôt possible. Sur demande, l'employé doit présenter une preuve suffisante (établie par un médecin) de son inaptitude à exercer ses fonctions.

#### 1. Créances

Les créances de congés de maladie s'accumulent mensuellement. Aux fins du calcul des créances, tout mois civil où l'employé a droit à son salaire pour au moins dix (10) jours ouvrables compte comme mois complet de service.

#### 2. Congés anticipés

Les nouveaux employés qui, durant les quatre premiers mois de service, doivent s'absenter pour cause de maladie ou de blessure, peuvent bénéficier d'au plus cinq jours de congé payé de maladie, lesquels viendront en déduction des congés qu'ils accumuleront par la suite.

#### 3. Demandes

L'employé que la maladie ou une blessure empêche d'exercer ses fonctions doit, à la première occasion, remplir la formule voulue de demande de congé de maladie, et y déclarer qu'en raison de la nature de la maladie ou de la blessure il était incapable d'exercer ses fonctions. Cependant, sur demande, il peut être appelé à présenter une preuve suffisante (établie par un médecin) de son inaptitude à exercer ses fonctions, à défaut de quoi il s'expose à ne pas être payé pour tout ou partie de son absence. Lorsqu'il n'a pas suffisamment de congés à son actif, il peut lui être accordé un congé non payé (voir Politique 4.12)

#### 4. Retour au travail

L'employé doit se présenter à son chef de service dès qu'il revient au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.

Avant de se présenter au travail, l'employé qui a été autorisé à s'absenter pour cause de maladie grave ou de blessure, ou encore de maladie contagieuse, doit fournir un certificat de bonne santé attestant qu'il est rétabli et en mesure de reprendre ses fonctions ordinaires. Sur réception de cette attestation, le responsable des ressources humaines autorise l'employé à se présenter au travail.

#### 5. Examen médical

La Société peut, à son gré, demander à un employé 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 employé en particulier, comme mesure de protection des autres membres du personnel ou encore comme mesure de contrôle d'absences trop fréquentes.

L'employé peut demander par écrit que les résultats de cet examen soient communiqués à son médecin.

#### 6. Démission

Lorsqu'un employé démissionne, aucun congé de maladie ne lui est accordé qui aurait pour effet de prolonger son service au-delà de la date fixée dans sa démission.

**RÉFÉRENCES**

- Politique 4.6 - Régimes d'assurance salaire
- Politique 4.8 - Régime de protection du revenu en cas de congé-maladie
- Politique 4.9 - Régime de protection du revenu d'invalidité prolongée

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.11

En vigueur le 1er décembre 1977

## ABSENCE ATTRIBUABLE À UN ACCIDENT SURVENU DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS

(anc. pol. du pers. 6-5.1)

### POLITIQUE

Le règlement s'inspire des dispositions de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. La Direction a la faculté de verser, pendant une période déterminée, à un employé qui est absent par suite d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, la différence entre le montant garanti par la Commission de réparation des accidents du travail et son salaire intégral.

### APPLICATION

#### 1. Paie et créances de congés

Afin de lui permettre de continuer à recevoir son salaire, la Direction accorde à l'employé un conge payé et demande à la Commission de réparation des accidents du travail de ne pas lui verser d'indemnité pendant ce conge, qui ne vient pas en déduction des créances de congés à son actif.

Lorsque la Commission de réparation des accidents du travail rejette une demande, l'employé n'est pas considéré comme victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions et le conge pris à cette occasion est tenu automatiquement pour conge de maladie ou conge non payé.

Si la Commission de réparation des accidents du travail tarde à faire rapport sur la demande de l'employé, la Direction a la faculté, afin de permettre à l'employé de toucher son salaire intégral, de lui accorder un conge de maladie jusqu'à la réception du rapport; après quoi les rectifications nécessaires sont apportées à ses créances de congés.

#### 2. Retour au travail

Avant de se présenter au travail, à la suite d'une blessure grave, l'employé doit fournir un certificat de bonne santé attestant qu'il est rétabli et capable de reprendre ses fonctions ordinaires. Sur réception de cette attestation, le responsable des ressources humaines autorise l'employé à se présenter au travail.

### RÉFÉRENCE

Politique 7.6 - Sécurité et prévention des accidents

En vigueur le 1er février 1981

## **CONGÉS NON PAYÉS AUTORISÉS**

(anc. pol. du pers. 6-6.1)

### **POLITIQUE**

La Société accepte, dans certaines circonstances, de répondre favorablement à une demande de congé non payé de la part d'un employé, pourvu que les exigences du service puissent être respectées. Un congé non payé ne doit généralement pas occasionner des coûts supplémentaires à la Société mais, si tel devait être le cas, il incombe au demandeur de démontrer que sa requête comporte des avantages pour la Société. La présente politique ne s'applique pas aux demandes de congé non payé pour activités syndicales lesquelles sont régies par des clauses spécifiques des conventions collectives.

### **APPLICATION**

1. Les principaux motifs pouvant justifier l'octroi d'un congé non payé sont les suivants:

- a) Permettre à un employé dont les créances sont insuffisantes de porter à trois semaines sa période de vacances annuelles ou encore d'ajouter à ses créances régulières une période pouvant aller jusqu'à doubler la durée de ses vacances.
- b) Préserver le statut d'emploi d'un employé n'ayant pas adhéré aux régimes d'assurance-salaire et dont les créances de congés-maladie sont épuisées ou d'un employé ayant adhéré aux régimes d'assurance-salaire mais dont la demande d'indemnisation pour invalidité prolongée a été refusée.
- c) Permettre à un employé de s'engager dans des activités qui sont susceptibles d'accroître ou de diversifier sa contribution à la Société.

#### **2. Implications du congé non payé**

Dans l'examen d'une demande de congé non payé, le chef de service ou le superviseur doit tenir compte des points suivants:

- a) En autorisant un congé non payé la Société s'engage à réintégrer l'employé au terme de son congé sauf si l'employé renonce par

écrit à une telle garantie soit avant soit durant sa période d'absence.

- b) Si la durée du congé est inférieure ou égale à seize semaines, l'employé se voit garantir le retour au même poste; si le congé dépasse seize semaines, l'employé se voit garantir la réintégration dans un poste équivalent. Dans tous les cas, la garantie de réintégration est spécifiée par écrit à l'employé avant son départ en congé non payé.

- c) S'il faut remplacer l'employé en congé non payé parce que ses tâches habituelles ne peuvent être redistribuées, on peut procéder à l'avancement ou la promotion temporaire d'un autre employé ou bien à l'engagement d'un employé temporaire ou auxiliaire, en tenant compte des modalités de la convention collective pertinente. La durée de la promotion ou de l'engagement temporaire ne doit pas dépasser celle du congé non payé.

- d) L'employé bénéficiant d'une promotion temporaire ou la personne engagée temporairement ne peut devenir titulaire du poste qu'occupait l'employé en congé à moins que ce dernier n'ait été muté dans un autre poste ou qu'il ait signifié son intention de quitter la Société; dans tous les cas, le poste en cause doit faire l'objet de l'affichage normal.

#### **3. Conséquences pour l'employé d'un congé non payé**

Lorsqu'une demande de congé non payé s'appuyant sur l'un des motifs énumérés plus haut lui semble acceptable, le chef de service ou le superviseur doit informer l'employé concerné des conséquences suivantes:

- a) Le salaire et les contributions de la Société aux régimes d'assurance-santé n'étant plus versés, les déductions sur le salaire sont interrompues. Cependant, l'employé en congé non payé peut maintenir certains régimes d'assurances et d'avantages sociaux en prenant des dispositions pour le paiement des contributions; il doit lui-même s'assurer que le paiement des primes à la Société est effectué dans les délais prescrits, à défaut de quoi la protection pourrait cesser.

- (i) L'assurance-vie de base est maintenue en vigueur par la Société pour une période ne dépassant pas quatre mois; si l'employé veut la maintenir plus longtemps, il doit acquitter lui-même le coût des primes pour une période additionnelle ne dépassant pas huit mois.
  - (ii) Pourvu qu'il assure le paiement des primes, l'employé en congé non payé peut continuer d'être protégé, pour une période ne dépassant pas 12 mois, par les régimes suivants auxquels il adhère déjà: assurance-vie facultative, assurance temporaire dégressive, assurance des personnes à charge, assurance-accident, assurance-salaire en cas d'invalidité prolongée. S'il décide d'interrompre la participation à un de ces régimes, la protection cesse 31 jours après la réception du dernier paiement de la prime.
  - (iii) Durant son absence en congé non payé, l'employé n'est plus admissible à l'assurance-salaire en cas de congé-maladie même s'il a par ailleurs décidé de maintenir sa participation au régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité prolongée.
  - (iv) Dans les provinces où les régimes de base d'assurance-santé comportent le paiement de primes, l'employé peut prendre des dispositions pour payer à la Société le coût des primes.
  - (v) La participation à un régime supplémentaire d'assurance frais médicaux et d'hospitalisation peut être maintenue par l'employé qui en acquitte le coût par l'intermédiaire de la Société.
- b) Les cotisations à la caisse de retraite ne sont pas prélevées pour tout mois civil au cours duquel l'employé est payé pour moins de 15 jours. Si le Président de Radio-Canada juge que le congé autorisé est véritablement d'intérêt public, il peut y avoir une exception à cette règle.
- c) Il n'y a aucune créance de congé annuel pour tout mois civil au cours duquel l'employé reçoit un salaire pour moins de dix jours ouvrables.

L'employé intéressé pourra obtenir des explications plus complètes en s'adressant au service des Ressources humaines.

#### **4. Autorisation**

Après consultation avec le service des Ressources humaines, le chef de service peut autoriser un congé non payé s'il est en mesure de garantir la réintégration de l'employé en cause. S'il n'est pas en mesure d'offrir cette garantie, la demande doit être soumise pour autorisation au niveau hiérarchique plus élevé qui peut fournir cette garantie.

Toute demande de congé non payé pour une période dépassant une année doit être autorisée par le vice-président responsable du secteur concerné.

#### **RÉFÉRENCES**

Politique 1.3    Personnel détaché de la Société  
Politique 7.7    Activité politique

# **POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.14**

/179

En vigueur le 1er avril 1968

## **REPORT DE CERTAINS CONGÉS DES ANCIENS FONCTIONNAIRES**

(anc. pol. du pers. 6-8.1)

### **POLITIQUE**

Les créances de congé que la Société accorde aux anciens employés de la fonction publique qu'elle engage sont fonction de leur service à Radio-Canada. Ils ne peuvent donc transférer les créances qu'ils ont accumulées dans la fonction publique.

Toutefois, les anciens fonctionnaires actuellement au service de la Société conservent les créances de congé déjà transférées en vertu des dispositions de l'ancien régime.



En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1980

## **DÉPLACEMENTS AU CANADA**

(anc. pol. du pers. 5-8.1)

### **POLITIQUE**

La Société prend à sa charge les frais de déplacement et d'hébergement des employés autorisés à se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions, et elle leur verse diverses allocations.

### **DÉFINITIONS**

**DÉPLACEMENT** signifie tout voyage autorisé hors de la localité où l'employé a son lieu de travail.

L'expression **LOCALITÉ** comprend habituellement l'agglomération ou l'enceinte des limites municipales, les municipalités environnantes et certains lieux adjacents comme les aéroports, les stades, etc. Les limites de chaque localité sont celles qui ont été établies conformément aux recommandations faites par le chef du secteur visé et approuvées par le vice-président et directeur général intéressé, et elles sont publiées dans les secteurs intéressés.

### **APPLICATION**

#### **1. Autorisation de déplacement et approbation de l'avance**

Pour obtenir l'autorisation de se déplacer au Canada, l'employé remplit et signe la Partie 1<sup>re</sup> de la formule CBC 466F, Demande d'avance, et la présente à son chef immédiat.

Le chef immédiat examine la demande et, s'il juge que le déplacement est nécessaire, fait approuver l'avance par l'autorisateur.

L'autorisation d'approuver les avances de voyages et les notes de frais se donne conformément au régime de "Délégation de signature" exposé dans le cahier des Politiques fonctionnelles nationales.

Par délégation expresse, certains agents sont autorisés à approuver leurs propres avances. Aucune demande d'avance ne sera accordée si la personne a des demandes de remboursement de déplacement en souffrance depuis plus de 30 jours après la fin d'un voyage antérieur.

#### **2. Moyens de transport et logement**

Les employés doivent utiliser les transports en commun, à condition que ce moyen se prête le mieux à l'expédition des affaires de la Société. Ils doivent choisir le trajet le plus court, profitant des billets aller et retour et des tarifs spéciaux. Les dépenses supplémentaires occasionnées pour des raisons personnelles seront à la charge des employés.

Les employés ont droit à une chambre à un lit. Ils auront une chambre avec douche ou salle de bains, s'il y en a dans la localité.

##### **a) Avion**

Les employés voyageront en classe économique. En l'absence de service en classe économique au moment propice au déplacement, un billet de première classe sera fourni.

Tout employé utilisant un billet de première classe devra donner par écrit à l'autorisateur une explication valable dans sa note de frais.

##### **b) Chemin de fer**

(i) La Société prend à sa charge les dépenses réelles engagées à savoir les billets forfaitaires -- transport, couchette, repas -- et rembourse les pourboires versés aux garçons, aux porteurs, etc.;

(ii) A défaut de billets forfaitaires, la Société prend à sa charge les billets de première classe, le prix des fauteuils ou des chambrettes, et verse une indemnité quotidienne pour la durée du déplacement. A défaut de billets de première classe, elle fournit un billet de seconde classe. Pour les déplacements d'un jour, elle prend à sa charge les dépenses réelles engagées.

##### **c) Autocar**

La Société fournit les billets au tarif habituel et verse l'indemnité quotidienne pendant la durée du trajet. Pour les déplacements d'un jour, elle prend à sa charge les dépenses réelles engagées.

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.1

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.1

## d) Bateau

La Société défraie le passage forfaitaire -- transport, cabine et repas -- et rembourse les pourboires; si le passage n'est pas forfaitaire, elle verse l'indemnité quotidienne pendant la durée du passage. Pour les déplacements d'un jour, elle rembourse les dépenses réelles engagées.

## e) Voiture particulière

Les employés utilisent les moyens de transport en commun. Cependant, si c'est dans l'intérêt de la Société, un employé peut, avec l'autorisation de son supérieur, se servir de son automobile dans l'exercice de ses fonctions, au conditions suivantes :

Il est interdit aux employés d'utiliser leur voiture dans l'exercice de leurs fonctions à moins d'avoir fourni une preuve satisfaisante attestant qu'ils sont dûment assurés contre la responsabilité civile et les dommages matériels. Même si elle autorise l'usage d'une voiture particulière, la Société décline toute responsabilité quant aux pertes personnelles et aux blessures que l'usager pourrait subir du fait qu'il utilise sa voiture. Il appartient à l'employé de se prémunir contre la responsabilité civile personnelle et les dommages matériels.

## f) Voitures louées

L'utilisation d'une voiture louée est autorisée si l'autorisateur la juge économique, pratique et dans l'intérêt de la Société. On utilisera des voitures compactes ou, au besoin, de taille moyenne. On ne louera une grosse voiture que si le nombre de passagers ou la quantité de bagages l'exige. On mentionne sur la note de frais de déplacements les raisons de la location de voiture.

### REMARQUE :

Les véhicules loués sont assurés par leurs propriétaires contre la responsabilité civile, les dommages matériels et les collisions. La Société s'assure elle-même pour la franchise; il n'y a donc normalement pas lieu de verser de paiement additionnel à une société de location de voitures pour couvrir la franchise de l'assurance contre les collisions. Les demandes de règlement relatives à cette assurance-franchise ne sont pas autorisées exception faite des voyages à l'étranger ou dans les localités isolées relevant du service du Nord.

## 3. Organisation des déplacements

Généralement, la section des déplacements s'occupe du transport et de l'hébergement, comme l'achat de billets et les réservations dans les hôtels approuvés par la SRC. Quand l'employé y pourvoit lui-même, sa note de frais d'hôtel ne peut dépasser le tarif prévu par la section des déplacements et elle doit être approuvée par son chef de service.

### REMARQUE :

Les tarifs spéciaux ne s'appliquent pas dans beaucoup d'hôtels lorsqu'on utilise la carte de crédit. Les frais d'hôtel additionnels occasionnés par l'utilisation de la carte de crédit ne sont pas admis.

Toutes les exceptions doivent être expliquées par écrit et être autorisées par le chef de service.

## 4. Cartes de crédit de voyage

Des cartes de crédit de voyage seront remises pour certains employés qui, par la nature de leur travail, sont appelés à voyager à court délai. L'émission de toute carte de crédit de voyage sera autorisée par le vice-président concerné ou son délégué.

## 5. Avances

La section des déplacements remet les réservations et avances au requérant sur réception de la Partie 1re de la formule CBC 466F, dûment autorisée.

L'employé en mission, hors la localité, peut toucher les avances dont il a besoin, à condition d'indiquer clairement ses raisons sur la Partie 1re de la formule CBC 466F, quand il présente sa demande, et d'obtenir l'autorisation voulue à la succursale où il se trouve.

## 6. Annulations

Il appartient à l'employé de faire annuler lui-même les réservations de chambre d'hôtel, de fauteuils ou de couchettes de chemin de fer etc., à temps pour permettre à la Société de s'en faire créditer le remboursement, sans quoi il est redevable des frais engagés. Dès l'annulation d'un déplacement, toutes les avances doivent être remboursées et les billets retournés à la section des déplacements.

## 7. Sécurité des fonds

Les employés sont tenus responsables des fonds que leur avance la Société et, dans leur intérêt, doivent en assurer la bonne garde.

**8. Indemnités**

La Société rembourse les frais de déplacements énumérés ci-dessous, sous réserve des maximums fixés dans la présente directive.

**a) Indemnité quotidienne**

Pour couvrir les frais de repas, de blanchisserie, d'entretien des vêtements, les pourboires et les faux frais, une indemnité quotidienne, dont le montant est fixé à l'annexe A, est versée à tous les employés, sous réserve de ce qui suit :

- (i) Pour les déplacements d'un jour n'entraînant pas la nécessité de découcher, le remboursement du prix des repas selon les tarifs fixés à l'annexe A. Le prix du repas couvre le pourboire. Les frais supérieurs à ces montants peuvent être admis sur présentation des pièces justificatives et explications données sur la note de frais.
- (ii) Pour les déplacements forfaitaires, où l'employé n'a pas à payer l'hébergement ni les repas. Durant ladite période, l'indemnité quotidienne correspondra aux faux frais prévus à l'annexe A.
- (iii) Les employés qui vont dans le grand Nord ou d'un endroit à l'autre dans le grand Nord (à partir du 55e parallèle, mais y compris Goose Bay) peuvent demander soit l'indemnité quotidienne habituelle plus 3 \$, soit les frais engagés sur présentation de l'original des pièces justificatives.

**b) Transport**

- (i) Prix du voyage aller-retour, d'après le talon du billet, le cas échéant.
- (ii) Coût du trajet en taxi (avec explications) ou navette entre le domicile ou l'hôtel et la gare ou l'aéroport, au point de départ, à destination et au retour.

**REMARQUE :** Il faudra utiliser le car de l'aéroport lorsque cela est économiquement possible. L'employé qui prend le taxi ou la navette plutôt que le car d'aéroport ou d'autres moyens de transport terrestre est tenu de fournir une explication. L'indemnité pour la course directe en taxi vers la gare ou l'aéroport ne doit pas dépasser le montant global de la course en taxi entre le domicile ou le lieu de travail et le point de départ de la navette et le prix du billet de cette dernière, sauf si les circonstances le motivent.

On exige le reçu original pour tout trajet en taxi coûtant plus de 10 \$ ou une explication justifiant l'absence de reçu. Conformément aux pratiques locales, certains établissements peuvent exiger un reçu pour une course de moins de 10 \$.

Lorsqu'un taxi est partagé avec d'autres employés de la Société, on peut exiger de la personne qui en demande le remboursement qu'elle fournisse le nom des autres employés.

L'employé qui se rend, dans sa propre voiture, de son domicile à la gare ou à l'aéroport, peut recevoir l'indemnité de parcours milliaire/kilométrique dont le montant est fixé à l'annexe A et le prix du stationnement, à condition que la somme des frais n'excède pas le prix global du taxi et de la navette.

**iii) Prix des billets d'autobus et de métro.**

(iv) Le prix des taxis, avec une explication, lorsque l'autorisateur trouve que leur utilisation est justifiée. (On exige le reçu original pour tout trajet en taxi coûtant plus de 10 \$ ou une explication justifiant l'absence de reçu. Conformément aux pratiques locales, certains établissements peuvent exiger un reçu pour le course de moins de 10 \$).

(v) Le prix de location d'une voiture à destination, lorsque l'autorisateur est d'avis que ces frais sont justifiés. (voir 2f).

(vi) Les frais supplémentaires occasionnés par la manutention de l'équipement.

**c) Hébergement**

Les frais d'hôtel ou d'autres modes d'hébergement approuvés, sur présentation des pièces justificatives. Une indemnité de 10 \$ par nuit sera versée à l'employé qui s'héberge dans une résidence privée.

**d) Autres frais remboursables**

Les frais de télégramme et d'appels téléphoniques nécessités par les exigences du service, sous réserve de l'approbation de l'autorisateur. Les appels interurbains doivent être dûment justifiés et les employés doivent assumer le coût des appels téléphoniques reconnus comme non justifiés par les exigences du service.

La Société rembourse, preuve à l'appui, les frais des cinq premières minutes d'un appel téléphonique au foyer de l'employé, à raison de deux appels par semaine, au cours des déplacements dépassant cinq jours, ou d'un appel au cours des déplacements de deux à cinq jours.

a

Le coût des chèques de voyage, sur présentation des pièces justificatives.

Les frais de bagage excédentaires, sur présentation des pièces justificatives.

e) Indemnité de parcours milliaire/kilométrique et autres indemnités.

(i) Tarif A

Si c'est dans l'intérêt de la Société, à défaut de transports en commun ou lorsqu'ils ne sont pas pratiques, l'employé autorisé à se servir de sa propre voiture dans l'exercice de ses fonctions a droit à une indemnité pour le nombre de milles/kilomètres parcourus ainsi qu'au remboursement des frais de péage, de traversier et de stationnement. Il peut avoir à expliquer sur sa note de frais pourquoi d'autres moyens de transport n'étaient pas pratiques.

Le tarif milliaire/kilométrique courant est donné à l'annexe A.

(ii) Tarif B  
(demande de l'employé)

Dans les cas où l'employé a à sa disposition des transports en commun pratiques, mais qu'il demande et reçoit l'autorisation d'utiliser son automobile, il peut demander l'indemnité de parcours milliaire/kilométrique indiqué à l'annexe A pour le nombre total de milles/kilomètres parcourus ainsi que le remboursement des frais de péage, de traversier et de stationnement.

Lorsqu'au moins deux employés se déplacent dans la même voiture particulière, seul le propriétaire de la voiture est admis à demander une indemnité.

Les indemnités prévues ci-dessus sont réputées couvrir tous les frais accessoires occasionnés par l'utilisation de la voiture.

(iii) Toute demande de remboursement de frais de parcours dépassant ceux de la distance d'une localité à l'autre doit être expliquée par écrit.

f) Dispositions particulières

Les employés dont les conditions d'embauche avec la Société comprennent une clause touchant l'utilisation de leur voiture dans l'exercice de leurs fonctions échappent aux dispositions de l'article 8 e).

## 9. Notes de frais

L'intéressé doit décompter tous les frais à rembourser sur la Partie 2 de la formule CBC 466F et présenter, à l'appui, l'original des pièces justificatives prescrites dans les autres sections de la présente politique.

REMARQUE : Les photocopies de pièces justificatives ne sont pas acceptées.

Les indemnités énumérées au paragraphe 8 sont calculées de manière à couvrir tous les frais engagés au cours de déplacements pour le compte de la Société. Les dépenses facultatives, telles que l'assurance de voyage, l'achat d'effets personnels, etc., ne sont pas remboursées par la Société.

Toute dérogation aux dispositions de cette politique doit être expliquée par écrit sur la note de frais, surtout dans les cas suivants :

- Déplacement par avion en première classe.
- Location d'une voiture.
- Utilisation d'une voiture particulière.
- Notes de frais de repas supérieurs aux taux approuvés.
- Notes des hôtels ne figurant pas dans la liste des hôtels approuvés par la SRC.
- Notes d'hôtel dépassant les tarifs indiqués dans la liste des hôtels approuvés par la SRC.

## 10. Autorisation de remboursement des dépenses

Avant de signer la Partie 2 de la formule CBC 466F, État des dépenses, l'autorisateur s'assure que toutes les dépenses y figurant sont motivées et raisonnables sous tous les rapports et que les prescriptions de la présente directive ont été observées.

## 11. Délai de règlement des comptes

a) Les employés rendent compte des avances reçues, au moyen de la Partie 2 de la formule CBC 466F, et remboursent à la Société tout montant dû dans les dix jours ouvrables suivant la fin du déplacement. Les employés qui voyagent souvent peuvent être autorisés à régler leurs comptes mensuellement.

- b) Les avances non réglées après trente jours de la fin du déplacement sont recouvrées à même le salaire de l'intéressé s'il ne fournit pas d'explication valable.
- c) Les comptes de déplacement doivent être réglés avant un départ en congé annuel ou une absence prolongée, sauf si d'autres dispositions ont été prises à cet effet.

#### **12. Calcul du temps aux fins des indemnités quotidiennes**

Le temps consacré au déplacement se calcule ainsi :

- a) Déplacements par train, avion, bateau, autocar : à compter d'une heure avant l'heure fixée pour le départ du transport en commun jusqu'à une heure après l'arrivée au terme du déplacement.
- b) Déplacements en voiture particulière quand les transports en commun font défaut ou ne sont pas pratiques : à compter de l'heure de départ du domicile ou du lieu de travail, selon l'endroit quitté le dernier, jusqu'à celle du retour à l'endroit regagné le premier. Lorsque les transports en commun ne font pas défaut, mais que l'employé a reçu la permission d'utiliser sa voiture, le temps se calcule, aux fins de l'indemnité quotidienne, selon a) ci-dessus, comme si l'employé s'était déplacé par un moyen de transport en commun.
- c) Longs déplacements interrompus, à travers différents fuseaux horaires ou entre plusieurs villes, ou déplacements où il faut changer de moyen de transport: l'indemnité se calcule d'après la durée effective du déplacement.

#### **13. Invitations faites aux membres du personnel**

Les employés ne doivent pas recevoir d'autres employés aux frais de la Société. Toutefois :

Les vice-présidents, les vice-présidents adjoints, le chef du service juridique, son adjoint, les directeurs régionaux, le directeur de RCI et le directeur de la zone d'Ottawa sont autorisés à recevoir d'autres employés de la Société et à demander à la Société le remboursement des déjeuners ou dîners d'affaires quand ces repas font partie intégrante d'une réunion ou d'une conférence. Les autres invitations faites par des membres du personnel d'un niveau inférieur à ceux figurant ci-dessus doivent faire l'objet d'une autorisation préalable par les dirigeants susnommés.

#### **14. Détachements et stages**

La direction locale a la faculté de réduire l'indemnité quotidienne d'un employé en détachement ou en stage de formation. Cette indemnité est fonction des conditions locales et ne peut dépasser l'indemnité quotidienne de déplacement.

#### **15. Périodes de déplacement prolongées**

Lorsqu'un employé est en déplacement dans une localité pour une période dépassant deux mois, la Société s'occupe de trouver un logement meublé à tarif hebdomadaire ou mensuel. Quand l'employé occupe ce genre de logement, la Société peut appliquer une indemnité quotidienne réduite.

#### **16. Autres directives**

Les directives ou règlements émanant des régions ou succursales ne doivent pas entrer en conflit avec cette politique. Elles doivent être approuvées par le directeur national des ressources humaines et du développement organisationnel.

#### **17. Les contractuels**

Les contractuels qui versent des cotisations d'assurance-chômage sont régis par cette politique sur les déplacements et une clause à cet effet devrait figurer dans leur contrat. Pour ceux qui sont membres d'un groupement négociateur, les modalités d'application de la convention prévalent.

#### **18. Assurance accidents de voyage**

Un employé en mission voyageant n'importe où dans le monde est couvert par une assurance-accidents de voyage de 25 000 \$.

### **RÉFÉRENCES**

Politique 5.2 - Déplacements à l'étranger  
Politique 5.9 - Indemnités de déplacement des cadres

Indique un changement  
Publié le 1<sup>er</sup> juillet 1984

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.1

## Annexe A

### 1. Indemnité de déplacement au Canada (En vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1984)

a) Pour couvrir les frais de repas, et autres faux frais tels que le blanchissage, entretien des vêtements, pourboires et autres frais personnels, on peut obtenir une indemnité quotidienne de 35 \$ (2,30 \$ l'heure pour les fractions de journée jusqu'à concurrence de 35 \$). Cette indemnité représente 6 \$ pour le petit déjeuner, 8 \$ pour le déjeuner, 15 \$ pour le dîner et 6 \$ pour les faux frais.

b) Frais réels

Pour les déplacements d'un jour, il n'y a pas d'indemnité quotidienne, mais seulement une indemnisation des repas individuels au tarif ci-dessus qui couvre les pourboires. Les frais supérieurs à ces montants peuvent être admis sur présentation des pièces justificatives et d'explications écrites. Tous faux frais raisonnables, peuvent être remboursés s'ils sont énumérés et appuyés par des reçus dans la mesure du possible.

### 2. Indemnité de parcours milliaire/kilométrique (en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1984)

a) Tarif A

Ontario, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Ecosse, I.P.-E. et Colombie-Britannique: 25¢ du kilomètre (40¢ du mille).

Manitoba, Saskatchewan et Alberta: 23,5¢ du kilomètre (37,5¢ du mille).

A Terre-Neuve, Yukon et T.N.-O.: 26¢ du kilomètre (41,5¢ du mille).

A Québec : 26,5¢ du kilomètre (42,5¢ du mille).

b) Tarif B  
(sur demande de l'employé)

Partout : 10¢ du kilomètre (16¢ du mille).

ou selon des conventions collectives, le cas échéant.

### 3. Indemnité de déplacement aux Etats-Unis (en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1984)

On peut obtenir une indemnité quotidienne de 37 \$ en devises américaines (2,40 \$ l'heure jusqu'à concurrence de 37 \$).

En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1980

## **DÉPLACEMENTS À L'ÉTRANGER**

(anc. pol. du pers. 5-8.2)

### **POLITIQUE**

Radio-Canada indemnise de tous frais raisonnables les personnes autorisées à se déplacer à l'étranger pour son compte.

### **DÉFINITIONS**

Est considéré COMME DÉPLACEMENT À L'ÉTRANGER :

Tout déplacement entre le Canada et un pays ou territoire étranger.

Tout déplacement qu'un employé de Radio-Canada en poste à l'étranger fait en dehors de sa zone immédiate d'activité.

Tout déplacement entre pays étrangers, autorisé par la Société et dont elle assume la responsabilité financière.

### **APPLICATION**

Les conditions fixées sous la rubrique "Application" de la politique sur les déplacements au Canada (5.1) s'appliquent aussi aux voyages à l'étranger, sauf les paragraphes suivants :

- Autorisation de déplacement et approbation de l'avance
- Organisation des déplacements
- Indemnités

#### **1. Indemnités quotidiennes**

Pour les déplacements à l'étranger, les employés peuvent demander le remboursement des frais d'hébergement plus une allocation quotidienne couvrant le prix des repas, les frais courants de blanchisserie, et de nettoyage à sec, les pourboires et autres dépenses personnelles, comme suit :

- a) Pour les déplacements aux États-Unis, l'allocation quotidienne est définie dans la politique 5.1, des R.H., annexe A.
- b) Pour les déplacements ailleurs qu'aux États-Unis, les employés peuvent choisir une allocation quotidienne de :
  - i) 28 \$ canadiens (1,80 \$ l'heure jusqu'à un maximum de 28 \$); ou
  - ii) une indemnité quotidienne établie d'après une liste des tarifs publiée par les Ressources humaines nationales, que l'on peut se procurer auprès du bureau local; ou encore
  - iii) lorsque le chef de l'employé juge inadéquate l'indemnité établie d'après ii) et qu'il présente la documentation appropriée (reçus, menus, explications, etc.) le bureau des Ressources humaines nationales peut autoriser le rajustement du tarif sur recommandation du responsable des H.R. locales.

#### **2. Autorisation**

L'autorisation d'approuver les avances et les notes de frais de frais se donne conformément au régime de "Délégation de signature" exposé dans le cahier des Politiques fonctionnelles nationales.

#### **3. Coordination**

Tout agent qui autorise un déplacement à l'étranger devra s'assurer que, autant qu'il sache, les mesures de consultation et de coordination pertinentes ont été prises avec les autres secteurs de la Société afin d'éviter que deux personnes ne voyagent inutilement pour la même raison.

#### **4. Avance de fonds de déplacement**

Les fonds pour le déplacement sont avancés par :

- La section des déplacements du service de la comptabilité, sur réception de la demande d'avance (CBC 466 F, Partie 1).
- Le responsable du bureau à l'étranger, sur réception de l'autorisation voulue.

#### **5. Frais de change en devises étrangères**

Les frais de change pour obtenir des devises étrangères sont remboursés à l'employé, sur production des reçus. Il doit, autant que possible, obtenir les devises étrangères dans les banques canadiennes.

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N<sup>o</sup> 5.2

## 6. Assurance accidents de voyage

Les employés sont couverts par l'assurance souscrite par la Société dans les circonstances suivantes :

- a) En mission à l'étranger, n'importe où dans le monde : 25 000 \$.
- b) Mission qui oblige l'employé à se déplacer, dans l'exercice de ses fonctions, dans une région où il y a risque de guerre, selon la définition donnée par les assureurs : 200 000 \$.

L'employé qui s'assure de son propre chef ne peut se faire rembourser le coût des primes.

## RÉFÉRENCE

Politique 5.1 - Déplacements au Canada

Indique un changement  
Publié : le 1<sup>er</sup> juillet 1984



# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.3

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.3

En vigueur le 22 février 1979

## DÉPLACEMENTS LOCAUX

(anc. pol. du pers. 5-9.1)

### POLITIQUE

Lorsqu'un employé doit se déplacer pour le compte de la Société ou pour travailler à différents endroits le même jour et dans la même localité et qu'il lui faut un moyen de transport, Radio-Canada acquitte les frais ou lui verse une indemnité.

### DÉFINITION

L'expression LOCALITÉ comprend habituellement l'agglomération ou l'enceinte des limites municipales, les municipalités environnantes et certains lieux adjacents comme les aéroports, les stades, etc. Les limites de chaque localité sont celles qui ont été établies conformément aux recommandations faites par le chef du secteur visé et approuvées par le vice-président intéressé, et elles sont publiées dans les secteurs intéressés.

### APPLICATION

#### 1. Moyens de transport

Par souci d'économie et de l'efficacité d'expédition des affaires de la Société, les employés qui y sont autorisés doivent utiliser les moyens de transport dans l'ordre de préférence suivant : transports en commun, véhicules de Radio-Canada ou loués, taxis.

Le remboursement s'obtient sur présentation d'un Bon de petite caisse (CBC 13 bil.). Si le montant dépasse les limites de la petite caisse, c'est la formule Demande d'avance (CBC 466) qui est de rigueur. Des reçus doivent être produits pour toutes les courses en taxi de plus \$10. Dans bien des villes, la Société a adopté un système de bons de taxis, mais ceux-ci ne doivent être utilisés que par les employés du lieu.

Les dépenses remboursables sont :

- le prix des billets des transports en commun;
- le prix des courses en taxi, là où le régime des bons n'est pas en vigueur;
- les frais supplémentaires occasionnés par la manutention du matériel.

#### 2. Automobile privée

Les employés ne peuvent utiliser leur propre automobile que lorsqu'elle est dûment assurée contre la responsabilité publique et les dommages causés à la propriété d'autrui et qu'ils ont obtenu l'autorisation préalable de leur chef de service.

TOUTEFOIS, la Société décline toute responsabilité pour les pertes personnelles ou blessures subies du fait de cette utilisation. C'est à l'employé qu'il appartient de se prémunir contre ces risques.

L'indemnité est au taux indiqué à l'annexe A de la politique Déplacements au Canada (5.1) ou de deux dollars par jour (si ce montant est plus élevé) pour chaque jour d'utilisation de l'automobile au service de la Société, plus les frais de stationnement, de péage et de traversier.

Dans les succursales du Nord, le taux est également celui indiqué à l'annexe A sauf que le taux minimum est de trois dollars par jour.

Des dispositions particulières s'appliquent aux cinécaméramans, aux techniciens d'émetteurs, aux employés du service commercial affectés à la vente directe. Pour plus de précisions, on voudra bien se reporter à leurs conditions d'emploi.

#### 3. Déplacements entre le lieu de travail et le foyer

Tout en jugeant qu'il appartient à l'employé de se présenter au travail et de rentrer chez lui à ses propres frais, la Société reconnaît que, dans des circonstances exceptionnelles et conformément à la pratique locale, un chef de service peut autoriser l'employé à prendre un taxi ou à toucher une indemnité milliaire/kilométrique entre son lieu de travail et son foyer.

Les chefs de service doivent s'assurer que cette autorisation n'est pas érigée en système et qu'on n'y aura recours que dans des circonstances exceptionnelles.

Selon la situation locale, la direction peut fixer d'autres restrictions à l'utilisation des taxis ou au versement de l'indemnité milliaire/kilométrique à cette fin.

Indique une rectification.  
Publié le 15 mai 1981.

En vigueur le 1er novembre 1980

## **INDEMNITÉS ET FRAIS — LOCALITÉS ISOLÉES**

(anc. pol. du pers. 5-3.1)

### **POLITIQUE**

Radio-Canada verse des indemnités d'isolement et paie certains frais au personnel employé dans une localité isolée, qu'il y soit recruté ou muté. Elle l'indemnise aussi des frais supplémentaires qu'entraîne la vie dans ces endroits.

**INDEMNITÉ DE SUBSISTANCE** se paie, au taux qui convient (voir la liste des localités isolées) à l'employé qui ne la reçoit pas déjà d'une autre société de la Couronne ou ministère du gouvernement fédéral, provincial ou territorial.

**INDEMNITÉ DE CHAUFFAGE ET DE SERVICES** se paie, au taux qui convient (voir la liste des localités isolées), à l'employé qui ne reçoit pas d'indemnité analogue d'une autre société de la Couronne ou d'un ministère d'État ou qui n'est logé ni dans un établissement d'État ni dans une habitation fournie par la Société.

**HÉBERGEMENT PARTAGÉ** - Dans le cas des employés qui partagent des locaux d'hébergement, le total des indemnités de chauffage et de services ne dépasse pas le montant payable à l'employé marié. S'il y a lieu, le taux pertinent d'indemnité est réparti entre les employés qui partagent les mêmes locaux d'hébergement, en fonction du pourcentage des frais de chauffage et de services payés par chaque employé.

### **DÉFINITIONS**

Aux fins de la présente directive

**PERSONNE À CHARGE** désigne une personne qui demeure dans la localité isolée, et qui est :

- a) Le conjoint de l'employé, ou l'ex-conjoint auquel il est légalement tenu de fournir les moyens de subsistance, ou la personne qui, en vertu d'une déclaration statutaire, vit de façon continue avec l'employé et se présente publiquement comme son conjoint.

- b) Une personne à l'égard de laquelle l'employé est autorisé à demander une exemption personnelle en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, ou
- c) L'enfant, beau-fils ou belle-fille, enfant adopté ou pupille non marié qui n'est pas admissible à l'exemption prévue à l'alinéa b) et qui fréquente à plein temps une maison d'enseignement.
- d) Tout autre parent de l'employé, s'il fait partie de la maison de ce dernier et s'il est entièrement à sa charge pour cause d'invalidité mentale ou physique.

Toutefois une personne à sa charge cesse de l'être si elle entre au service de la Société Radio-Canada, d'une autre société de la Couronne ou d'un ministère de l'État, et touche une indemnité de l'un de ces organismes.

**SITUATION DES PERSONNES À CHARGE** - Les employés doivent fournir une déclaration signée concernant la situation des personnes à charge et avertir la Société de tout changement touchant l'admissibilité de ces personnes aux indemnités prévues par cette politique. Un employé dont une ou plusieurs personnes à charge résident dans une localité isolée peut recevoir les indemnités d'un employé marié.

**CÉLIBATAIRE** désigne l'employé avec lequel aucune personne à charge ne réside dans la localité isolée.

**LOCALITÉ ISOLÉE** désigne l'un des endroits énumérés dans la liste des localités isolées dans le cahier des Ressources humaines ou dans ses modifications et où Radio-Canada possède un établissement.

**RÉSIDENCE HABITUELLE** désigne l'endroit au Canada que la Société reconnaît comme la résidence habituelle de l'employé, compte tenu de toutes les circonstances d'ordre familial dans lesquelles il se trouvait immédiatement avant son affectation ou sa mutation dans une localité isolée.

**HEURES NORMALES DE TRAVAIL** signifie huit heures par jour ou 40 heures par semaine, ou conformément aux définitions d'emploi ou aux conventions collectives applicables au poste occupé par l'employé.

**POINT DE DÉPART** désigne le lieu du centre de production de la Société, qui ne se définit pas comme une localité isolée et qui est le plus rapproché de la localité isolée par le chemin le plus pratique.

## **APPLICATION**

### **1. Période d'indemnisation**

Ces indemnités entrent en vigueur le jour où l'employé arrive dans la localité isolée ou, au plus tard, le lendemain du dernier jour où il touche les indemnités prévues par la directive sur les voyages ou la directive sur les frais de rétablissement à l'égard de son affectation ou de sa mutation dans la localité isolée.

Ces indemnités cessent :

- a) Le jour où l'employé cesse d'être rémunéré par la Société pour son service dans une localité isolée;
- b) Le premier jour où l'employé touche l'indemnité quotidienne prévue par la politique sur les déplacements ou par celle sur les frais de rétablissement applicables, selon le cas, lors de son départ de la localité isolée d'où il est muté, sauf si, pendant qu'il touche cette indemnité, il est cependant tenu de maintenir son logement dans la localité isolée.

### **2. Employés à temps partiel**

Lorsque des indemnités de subsistance, de chauffage et de services sont accordées à un employé qui fournit régulièrement moins que le nombre d'heures normales de travail, le taux d'indemnité auquel il a droit est le taux horaire prévu à la liste des localités isolées. Cependant, aucune indemnité ne lui est versée pour les heures de travail fournies en sus des "heures normales de travail".

### **3. Absences**

Il n'est versé aucune indemnité pour une période où l'employé est en congé non payé, sauf dans les cas de congé de maternité non payé.

### **4. Indemnités en cas d'absence**

Sous réserve des restrictions ci-dessous, le paiement des indemnités de subsistance, de chauffage et de services n'est modifié en rien quand l'employé s'absente parce qu'il est :

- a) En mission pour le compte de la Société et que ses dépenses sont payées conformément à la directive sur les déplacements. Mais
  - (i) s'il ne reste aucune personne à sa charge dans la localité isolée, les indemnités cessent après le 30e jour d'absence;
  - (ii) s'il reste une personne à charge dans la localité, les indemnités d'employé marié sont ramenées à celles d'employé célibataire après le 180e jour d'absence.

Toutefois, l'indemnité de chauffage et de services est payée tant que l'employé continue de tenir un logement dans la localité isolée.

- b) En congé annuel et qu'il reste dans la localité isolée ou y retourne aussitôt après son congé.
  - c) En congé spécial dûment approuvé par le chef de secteur.
  - d) Absent en raison d'une maladie ou d'une blessure pour lesquelles l'employé touche des prestations en vertu du régime d'assurance salaire de Radio-Canada, sauf s'il quitte la localité isolée et n'y laisse aucune personne à charge, l'indemnité cesse après le 30e jour d'absence, à moins que, de l'avis du chef de secteur, des circonstances spéciales ne justifient le maintien de l'indemnité; ou si une personne à charge reste dans la localité isolée, une indemnité de célibataire sera versée après le 180e jour d'absence.
- 5. Indemnités payées pendant l'absence de la personne à charge**
- a) Lorsque la personne à charge n'accompagne pas l'employé dans une localité isolée, ce dernier reçoit les indemnités d'un célibataire jusqu'à ce que la personne à charge s'y rende. Toutefois, si la personne à charge s'y rend dans les 90 jours de l'arrivée de l'employé, on rembourse à celui-ci la différence entre les indemnités d'un célibataire et celles d'une personne mariée, avec effet rétroactif à sa date d'arrivée dans la localité isolée.
  - b) Lorsque la personne à charge s'absente de la localité isolée plus de 90 jours, les indemnités de célibataires sont versées à l'employé à partir du 91e jour et jusqu'au retour de la personne à charge.
  - c) Aux fins des paragraphes a) et b) ci-dessus, l'expression "personne à charge", dans le cas d'un employé qui en a plusieurs, signifie la dernière personne à charge qui habite avec lui.
  - d) Lorsque la personne à charge établit sa résidence temporaire avec l'employé dans une localité isolée, des indemnités de personne mariée seront versées à partir du jour d'arrivée de la personne à charge jusqu'à son départ.

Si la personne à charge n'établit pas sa résidence permanente avec l'employé dans la localité isolée, les indemnités de rétablissement et de transport ne seront pas versées à la personne à charge à son arrivée ou à son départ de la localité isolée.

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.4

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.4 <sup>/191</sup>

### 6. Procédure de rémunération pour les localités isolées

Le responsable des ressources humaines pour le secteur administratif dont relève la localité isolée est chargé de s'assurer que l'avis dûment autorisé concernant les indemnités à verser aux employés des localités isolées est soumis à la section des salaires, au siège social.

### 7. Retards durant les déplacements

- a) Lorsqu'un employé part en congé payé autre qu'un congé spécial, et que des retards de transport indépendants de sa volonté prolongent son voyage d'aller ou de retour, il lui est accordé, pour chaque absence, au plus cinq jours de voyage. Cependant, le chef de secteur peut autoriser la prolongation de cette absence dans des circonstances spéciales. L'employé continue de toucher ses indemnités en plus de son salaire au cours de cette absence.
- b) Les jours de voyage accordés en vertu du paragraphe a) ci-dessus ne viennent pas en déduction des jours de congé de l'employé, bien qu'ils soient considérés comme tels aux fins du paiement du salaire et des indemnités.

### 8. Congé de déplacement

- a) Le chef de secteur accorde à l'employé qui part en vacances ou en congé de maladie un congé de déplacement dont la durée est le moindre de :
  - (i) trois jours, ou
  - (ii) le temps effectivement nécessaire pour aller de la localité isolée au point de départ le plus rapproché et faire le trajet inverse au retour.
- b) Un congé de déplacement peut être accordé jusqu'à des points autres que le point de départ le plus rapproché, sous réserve que si l'employé est autorisé à prendre des vacances deux fois au cours d'une année financière, le nombre total de jours de congé de déplacement ne doit pas dépasser chaque fois trois jours ou le temps de déplacement effectivement nécessaire et raisonnable si celui-ci ne dépasse pas trois jours.

### 9. Frais de mutation ou de nomination dans une localité isolée

- a) Lorsqu'un employé est muté dans une localité isolée, ses frais sont remboursés conformément aux directives sur les déplacements et sur les frais de rétablissement.

- b) Lorsqu'un employé est engagé ailleurs que dans une localité isolée, mais pour y être affecté, la directive sur les frais de rétablissement s'applique au déplacement de l'employé et des personnes à sa charge, à partir de sa résidence habituelle au Canada jusqu'à la localité isolée.

### 10. Frais de congé annuel

- a) Lorsqu'un employé et/ou une personne à sa charge part en congé annuel, il se fait rembourser les frais de transport réels engagés pour ces déplacements quelle qu'en soit la destination. Les frais remboursables ne doivent pas dépasser au cours d'une année financière le montant des frais de transport aller-retour qui auraient été engagés si le voyage avait été fait pour se rendre au point de départ le plus proche et en revenir, moins
  - (i) \$50.00 s'il s'agit d'un employé célibataire, d'un employé marié ou de son conjoint, non accompagné de personnes à charge; ou
  - (ii) \$85.00 s'il s'agit d'un employé marié ou son conjoint, accompagné d'une ou de plusieurs personnes à charge.
- b) Lorsqu'un employé est de service dans une localité isolée qui est classée parmi les localités donnant lieu à des indemnités au niveau 1 ou 2, les frais remboursables au cours d'une année financière ne doivent pas dépasser le montant des frais de transport aller-retour qui auraient été engagés pour deux voyages faits pour se rendre au point de départ le plus proche et en revenir sans déductions.
- c) Lorsqu'un employé est de service dans une localité isolée qui est classée au niveau 3, 4 ou 5 et qui n'est pas accessible par une route ouverte toute l'année, les frais remboursables au cours d'une année financière ne dépasseront pas le montant des frais de transport aller-retour qui seraient engagés pour un voyage fait pour se rendre au point de départ le plus proche et en revenir sans déductions.
- d) Sous réserve de l'approbation du chef de secteur, l'employé peut recevoir, en sus des frais autorisés en a), b) et c) ci-dessus, des frais engagés pour le repas et le logement lorsqu'il et/ou les personnes à sa charge partent en congé annuel et sont inévitablement retardés en route dans un point terminal où les lignes commerciales qui desservent les localités isolées n'assument pas ces frais ou lorsque les horaires des vols entre la localité isolée et le point de départ le plus rapproché nécessitent une escale d'une nuit.

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.4

- e) La Société ne rembourse les frais que d'un seul membre d'une famille qui comprend plus d'un employé.
11. **Frais occasionnés par la maladie de l'employé ou d'une personne à sa charge**
- a) Lorsque l'employé ou une personne à sa charge doit quitter la localité isolée pour recevoir des soins médicaux ou dentaires, ses frais de transport effectivement engagés lui sont remboursés, sous réserve de l'autorisation du chef de secteur, pendant le temps effectivement nécessaire au traitement, compte tenu des circonstances dans chaque cas.
- b) Le remboursement n'excède pas le montant de frais de transport, aller-retour, entre la localité et le point de départ ou l'endroit le plus proche où la personne intéressée peut recevoir les soins voulus, suivant le montant le moins élevé.
- c) Les frais ne sont remboursés que si la note de frais est accompagnée d'un certificat délivré par le médecin ou le dentiste qui a donné les soins et attestant que ces soins étaient urgents et ne pouvaient pas être donnés dans la localité isolée à cause de l'insuffisance des installations et des services.
- d) Lorsque l'employé ou une personne à sa charge doit être accompagné durant le voyage par une autre personne, les frais de transport de cette autre personne peuvent être remboursés, au gré du chef de secteur, pendant le temps effectivement nécessaire compte tenu des circonstances de chaque cas.
- e) En plus des frais remboursables dans les situations de a) à d) ci-dessus, le chef de secteur peut autoriser le remboursement des frais effectivement engagés et raisonnables pour les repas et le logement au centre de traitement ou dans un point terminal du Nord durant le trajet,
- (i) lorsque ces frais sont occasionnés par des retards inévitables de transport ou de traitement, et
- (ii) lorsque la ligne aérienne commerciale desservant le poste isolé n'assume pas ces frais.

12. **Frais à l'occasion de maladie grave dans la famille de l'employé**

- a) Au gré du chef de secteur, l'employé et/ou la personne à sa charge peut toucher une avance d'indemnité de déplacement de congé annuel dans les cas où :

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.4

1192

- (i) une maladie grave survient dans la famille immédiate en dehors du poste isolé, et
- (ii) la maladie est attestée par un médecin qualifié.

Le montant déductible pour ces déplacements ne s'applique pas en pareil cas, même si l'employé est autorisé à prendre des congés annuels ou spéciaux à l'occasion du voyage.

- b) L'utilisation de ce privilège par l'employé et/ou une personne à sa charge compte comme utilisation de l'indemnité de déplacement de congé annuel pour l'année financière, à moins que les dispositions en 10 b) ne s'appliquent.
- c) Les indemnités de déplacement de congé annuel à l'égard des personnes à charge de la famille qui n'accompagnent pas l'employé restent inchangées. Ces indemnités ne peuvent être versées pour un employé et/ou une personne à sa charge qui a reçu une avance d'indemnité de déplacement de congé annuel.
- d) Aux fins de cette section, la famille immédiate comprend le conjoint, la mère, le père, la soeur, le frère ou un enfant.

13. **Frais de déplacement pour cause de deuil**

- a) Lorsqu'un employé est autorisé à s'absenter pour cause de deuil dans sa famille immédiate, le chef de secteur peut autoriser le remboursement des frais de transport jusqu'à concurrence du montant des frais de transport aller-retour qui auraient été engagés si le voyage avait été fait jusqu'au point de départ le plus rapproché et en sens inverse au retour.
- b) Dans le cas de deuil dans la famille immédiate de la personne à charge, le chef de secteur peut aussi autoriser le remboursement des frais de transport jusqu'à concurrence du montant des frais de transport aller-retour qui auraient été engagés par la personne à charge si le voyage avait été fait jusqu'au point de départ le plus rapproché et en sens inverse au retour.

14. **Frais de l'employé qui quitte la Société**

Lorsque les frais de déplacement engagés par un employé à l'occasion d'une nomination ou d'une mutation dans une localité isolée lui ont été remboursés conformément à la directive sur les frais de rétablissement et que cet employé quitte la Société, les frais de son voyage de retour lui sont remboursés sous réserve des conditions énoncées ci-dessous :

a) Lorsque l'emploi a cessé ou est sur le point de le faire, parce que :

- l'employé a atteint l'âge de la retraite,
- il est frappé d'incapacité,
- il y a eu compression du personnel ou licenciement,

la Société paie ses frais de déplacement et ceux des personnes à sa charge jusqu'à concurrence du montant nécessaire pour se rendre à sa résidence habituelle.

b) Lorsqu'un employé meurt dans une localité isolée, la Société paie les frais de déplacement des personnes à charge jusqu'à concurrence du montant nécessaire pour se rendre à leur résidence habituelle.

c) Lorsqu'un employé a quitté son emploi ou est sur le point de le faire, par suite

- de l'expiration de son engagement, ou
- de sa démission,

la Société paie ses frais de déplacement et ceux des personnes à sa charge conformément aux paragraphes d), e) et f) ci-dessous.

d) Si l'employé compte **AU MOINS CINQ ANNÉES** de service continu dans une localité isolée, ses frais lui sont remboursés conformément au paragraphe a) ci-dessus.

e) Si l'employé compte **PLUS DE UNE MAIS MOINS DE CINQ ANNÉES** de service continu dans une localité isolée, la Société lui rembourse ses frais et ceux des personnes à sa charge jusqu'à concurrence du montant nécessaire pour qu'il se rende au point de départ ou à sa résidence habituelle, selon le moindre des montants à engager.

f) Si l'employé a **MOINS DE UNE ANNÉE** de service continu dans une localité isolée, le chef de secteur peut autoriser :

- (i) Le remboursement des frais de transport de l'employé et des personnes à sa charge jusqu'au point de départ ou à la résidence habituelle de l'employé, selon le moindre des montants à engager.
- (ii) Une avance n'excédant pas le montant des frais de transport; toutefois, avant de quitter la localité isolée, l'employé doit s'engager par écrit à remettre à la Société la fraction de l'avance que le chef de secteur a déclarée remboursable; l'employé n'est tenu à aucun remboursement si la direction le déplace pendant son stage.

g) Lorsqu'un employé est congédié pour motif fondé après avoir passé sans interruption, dans une localité isolée :

- (i) Moins de cinq années, le chef de secteur peut autoriser le remboursement de ses frais de déplacement conformément au paragraphe f);
- (ii) Au moins cinq années, le chef de secteur peut autoriser le remboursement de ses dépenses conformément au paragraphe e).

h) Aucun remboursement n'est fait en vertu de cet article sans l'autorisation du chef de secteur à moins que les frais n'aient été engagés dans les deux semaines qui suivent le jour où l'employé cesse de remplir ses fonctions. Quand le déplacement de mobilier ne peut avoir lieu dans ce délai, la Société en rembourse les frais à condition que le déménagement ait lieu dès que des moyens de transport sont disponibles.

i) Quand un employé démissionne ou est renvoyé pour motif fondé dans les six mois de son retour d'un congé annuel et que les frais de déplacement occasionnés par le congé lui ont été remboursés conformément au paragraphe 10 ci-dessus, le montant des frais ordinairement remboursables en vertu des paragraphes a) à g) ci-dessus est réduit des frais remboursés à l'occasion du congé annuel.

j) Aux fins des frais à la cessation d'emploi, un enfant qui n'est plus considéré comme personne à charge est néanmoins admis au remboursement à titre de personne à charge, s'il n'est pas marié et si ses dépenses d'aller à la localité isolée ont été remboursées conformément à la directive sur les frais de rétablissement.

#### 15. Visite médicale

Les employés et les personnes à leur charge doivent passer une visite médicale, aux frais de la Société et chez un médecin de son choix, avant d'être mutés ou affectés dans une localité isolée.

## RÉFÉRENCES

Politique 5.1 - Déplacements au Canada

Politique 5.6 - Frais de rétablissement

Cahier des ressources humaines E.5 -

Liste des localités isolées.

En vigueur le 1er octobre 1978

## **FRAIS DE RÉÉTABLISSEMENT**

(anc. pol. du pers. 4-5.1)

### **POLITIQUE**

Le rétablissement des employés est défrayé conformément aux dispositions de la présente politique.

### **APPLICATION**

#### **1. Autorisation de rétablissement**

L'agent des ressources humaines chargé d'approuver les dépenses à imputer sur le budget de rétablissement déterminera si l'employé est admissible au remboursement total ou partiel des frais de rétablissement et les indemnités qui peuvent être accordées pour le transport, le déménagement des articles de ménage, l'hébergement temporaire, le courtage immobilier et les faux frais.

L'agent des ressources humaines de la succursale cédante veille à ce que l'employé soit bien mis au courant des dispositions dont il peut bénéficier à l'occasion de son rétablissement et que la bonne procédure soit suivie dans la préparation des devis estimatifs. Si le service de vente de l'habitation est accessible à l'employé, l'agent des ressources humaines lui fournit les indications voulues pour s'assurer que la procédure du service est bien suivie.

#### **2. Indemnités**

La Société accorde des indemnités pour couvrir les divers frais normaux de rétablissement d'un employé et des personnes à sa charge. Ces indemnités sont énumérées sur la formule CBC 210, Estimation du coût de rétablissement, mais seuls sont remboursés les frais découlant des circonstances particulières du rétablissement de l'employé.

#### **3. Frais d'opérations immobilières au point de départ**

a) Les propriétaires d'une habitation qui y sont autorisés :

- (i) peuvent demander le remboursement de la commission de courtier en immeubles et des frais d'acte, jusqu'à concurrence des barèmes en vigueur, s'ils vendent leur habitation par l'entremise d'un courtier en immeubles;

- (ii) peuvent demander le remboursement des frais d'acte et du coût de la publicité, s'ils la vendent eux-mêmes;

- (iii) peuvent faire appel au service de vente de l'habitation aux conditions exposées à l'Annexe A (sont exclus ceux qui ont une propriété de rapport, une propriété rurale de plus de 10 acres, une maison mobile ou une propriété dont la valeur dépasse 225 000 \$ - ou plus de 225 000 \$ si l'indice immobilier de la ville en question est supérieur à celui de Toronto).

#### **NOTE :**

Les employés qui ont fait des démarches en vertu des sous-alinéas (i) ou (ii) ci-dessus ne sont pas admissibles au service de vente de l'habitation. Les propriétaires qui font vendre leur habitation par un courtier ou la vendent eux-mêmes doivent assumer tous les coûts ayant trait au financement provisoire, aux sanctions pécuniaires de libération de l'hypothèque, aux emprunts temporaires ou autres arrangements financiers faits à l'occasion de la vente de leur propriété.

- b) Les propriétaires qui vendent leur habitation en vertu de l'option a) (i) ou a) (ii) et qui, de même que leurs personnes à charge, occupent une résidence permanente à la nouvelle succursale peuvent demander au maximum trois mois de taxes, d'hypothèques, de combustible et d'électricité si l'ancienne résidence reste vacante avant la vente.

- c) Les propriétaires qui décident de louer leur habitation peuvent demander le remboursement des frais d'acte et de la publicité pour trouver un locataire. Lorsque ces employés et leurs personnes à charge occupent une résidence permanente dans la nouvelle ville et que l'ancienne habitation demeure vacante avant la location, les frais d'au plus trois mois de taxes, d'hypothèques, de combustible et d'électricité peuvent être remboursés.

- d) Les employés qui louent leur habitation actuelle peuvent demander le remboursement des frais de rupture de bail jusqu'à concurrence de trois mois de loyer.

**4. Installation dans la nouvelle ville**

**a) Recherche d'une maison**

Le transport, l'hébergement et les indemnités quotidiennes pour une période de cinq jours auxquels s'ajoutent des créances de temps de déplacement pour chercher une résidence permanente dans la nouvelle ville, peuvent être remboursés à l'employé et à son conjoint. Les frais de location de voiture jusqu'à concurrence de 30 \$ par jour et les frais de garderie pendant le voyage de recherche d'une habitation peuvent aussi être remboursés.

**b) Achat d'une nouvelle maison**

Les frais d'acte se rattachant à l'achat d'une habitation peuvent être remboursés, y compris la taxe de cession du titre d'une propriété.

**c) Loyer**

La commission des agents de location et les frais de publicité jusqu'à concurrence de 300 \$ en vue de trouver un loyer peuvent être remboursés.

**5. Déménagement des effets mobiliers**

**a)** Les frais d'emballage, de transport et d'assurance en fonction de la formule normalisée de valeur/poids fournie par les entreprises de déménagement peuvent être remboursés.

**b)** Les frais d'entreposage, jusqu'à concurrence de deux mois, au besoin, en attendant de pouvoir occuper la nouvelle résidence.

L'entreprise retenue pour le déménagement doit être choisie parmi la liste de déménageurs reconnus qu'on peut obtenir du bureau des ressources humaines. Il faut demander au déménageur choisi un devis estimatif de déménagement des effets mobiliers.

Les demandes relatives aux effets mobiliers peuvent comprendre les frais de déménagement d'une automobile. La Société autorise aussi les frais de déménagement d'une deuxième automobile, remorque, motoneige, bateau ou autre véhicule de plaisance, mais seulement jusqu'à concurrence du coût de déménagement d'une automobile par porte-voitures.

Un employé peut se faire rembourser le coût de déménagement d'un animal familial. Les frais de déménagement de plantes peuvent aussi être autorisés jusqu'à concurrence de 100 \$.

L'employé a la responsabilité de souscrire toute assurance complémentaire et de s'occuper de tout arrangement spécial ayant trait au déménagement ou à l'entreposage. L'indemnité pour frais divers est destinée à couvrir ce genre de dépenses.

**6. Transport et hébergement**

**a)** Indemnités pour couvrir les frais de transport de l'employé et des personnes à sa charge jusqu'à destination. Selon le mode de déplacement, le prix du billet par autobus, chemin de fer ou avion en classe économique sera fourni; si l'employé conduit sa propre voiture, il peut demander une indemnité de parcours.

**b)** Il est accordé une indemnité d'hébergement et une indemnité quotidienne destinée à couvrir les repas et les faux frais pour une durée d'au plus 18 jours, y compris les périodes requises pour cet hébergement au point de départ et au lieu de destination.

L'indemnité quotidienne entière est accordée à l'employé et à son conjoint, les 2/3 aux personnes à charge âgées d'au moins 18 ans et la moitié à celles de moins de 18 ans. La Société peut aussi accorder les indemnités quotidiennes durant les déplacements par transport en commun ou en voiture particulière.

**c)** Si l'hébergement a lieu dans une habitation privée, les indemnités quotidiennes plus une indemnité forfaitaire de 10 \$ pour chaque jour de la durée de l'hébergement de l'employé et des personnes à sa charge sont versées.

**NOTE:**

Les frais additionnels engagés par suite d'un arrêt ou d'un detour personnels lors du déplacement vers la destination sont à la charge de l'employé.

**7. Hébergement temporaire en attendant d'occuper la résidence permanente**

**a)** Lorsqu'un employé et les personnes à sa charge, s'il en est, se rendent à la nouvelle succursale et que les délais relatifs à



## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.6

l'hébergement et aux indemnités quotidiennes sont expirés, mais qu'une autre période d'hébergement temporaire est requise, les indemnités suivantes peuvent être accordées :

- jusqu'à concurrence de 30 jours : les frais d'hébergement plus la moitié des indemnités quotidiennes;
  - une autre tranche de 30 jours : les frais d'hébergement sans indemnité quotidienne.
- b) Lorsqu'un employé précède sa famille à destination, il lui est accordé une indemnité régulière de déplacement plus les frais d'hébergement approuvés par l'agent des ressources humaines de la nouvelle succursale jusqu'à ce que la nouvelle habitation soit prête à occuper, sous réserve que ce régime ne doit pas durer plus de trois mois. Aucune prolongation n'est accordée à moins qu'elle ne soit approuvée par la direction divisionnaire ou nationale.

Lorsque l'employé est séparé de sa famille, la Société paie les frais de transport d'une visite chez lui une fois toutes les trois fins de semaine, jusqu'à ce que la famille rejoigne l'employé dans la nouvelle ville.

Des indemnités quotidiennes de déplacement et d'hébergement peuvent être accordées aux personnes à charge se rendant dans la nouvelle ville, jusqu'à ce que la nouvelle résidence soit prête à les recevoir, mais pendant au plus 15 jours.

### 8. Indemnisation des faux frais

Les employés dont les effets mobiliers doivent être déménagés ont droit à un montant égal à un mois de salaire de base au nouveau taux en vigueur au moment où la mutation devient effective. Cette indemnité couvre divers frais : retouches, frais d'installation, nouveaux permis, costumes scolaires et tout ce qui n'est pas couvert par les indemnités de transport, de déménagement des effets mobiliers, de déplacement, d'hébergement temporaire et frais d'opérations immobilières.

### 9. Règlement des notes de frais

La Société prend à sa charge les frais admissibles engagés par l'employé, sur présentation de pièces justificatives dûment

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.6

quittancées et pourvu que les frais soient conformes à la politique approuvée. L'employé doit présenter les notes frais relatives à son rétablissement dans les trois mois qui suivent la date où lui-même et les personnes à sa charge, s'il en est, sont installés dans leur nouvelle habitation.

### 10. Indemnités de déplacement

Les indemnités de transport et d'hébergement et l'indemnité quotidienne couvrant les repas, pourboires et faux frais se fondent sur les dispositions de la politique intitulée "Déplacements au Canada".

## RÉFÉRENCES

- Politique 5.1 - Déplacements au Canada
- Politique 5.2 - Déplacements à l'étranger
- Politique 5.7 - Frais de rétablissement - Missions à l'étranger
- Politique 5.10 - Prêt sans intérêt lors d'un rétablissement

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.6

## Annexe A

### SERVICE DE VENTE DE L'HABITATION

Les employés qui sont réétablis à la demande de la Société ont droit de recourir au service de vente de l'habitation, s'ils remplissent les conditions d'admissibilité. Le service a pour but d'aider l'employé à changer de résidence sans trop de soucis et à s'installer, lui et sa famille, dans un nouveau milieu aussi rapidement et aussi aisément que possible.

#### Conditions

1. Le service de vente de l'habitation, lorsqu'il est autorisé, ne s'applique qu'aux employés qui sont propriétaires d'une habitation unifamiliale qu'ils occupent ou d'une propriété rurale de 10 acres ou moins. Il ne vaut pas pour les propriétés à revenus ni pour une propriété dont la valeur dépasse les 225 000 \$ - ou plus de 225 000 \$ si l'indice immobilier de la ville en question est supérieur à celui de Toronto).
2. Le service se limite à la vente de l'habitation au Canada.
3. Le service ne s'applique qu'au rétablissement d'un seul employé et non aux réétablissements de groupes, à moins que la Société ne juge qu'il y va de son intérêt d'y avoir recours pour la totalité ou une partie des employés visés.
4. Une fois le rétablissement approuvé, les employés qui veulent rester admissibles au service de vente de l'habitation ne doivent pas avoir inscrit leur habitation à une agence immobilière ni avoir essayé de vendre leur propriété eux-mêmes.
5. L'employé admissible qui décide de ne pas s'adresser au service ne peut dès lors demander d'autres indemnités que celles des frais de rétablissement autorisés par la Société. Toute demande d'indemnité spéciale du fait que l'habitation n'a pu être vendue sera rejetée.
6. L'employé peut choisir l'une des compagnies de rétablissement qui sont autorisées à agir comme agents de la Société. Il peut demander le nom de ces compagnies au service des ressources humaines de l'endroit. L'employé doit se conformer aux exigences fixées par la compagnie choisie et le choix d'une compagnie de rétablissement est irréversible.
7. Les questions ayant trait à l'admissibilité des employés au service de vente de l'habitation ou à l'interprétation du service doivent être

# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 5.6

soumises au chef des régimes de travail au siège social. La Société se réserve le droit de refuser à tout employé de recourir à ce service, si elle juge que cette démarche peut nuire à ses intérêts propres.

#### Responsabilité

La responsabilité de l'administration du service de vente de l'habitation et de l'approbation des dépenses relève du vice-président aux ressources humaines et à l'administration ou de son délégataire, c'est-à-dire, ordinairement, le chef des régimes de travail, au siège social.

#### Procédures

1. Quand l'admissibilité d'un employé au service de vente de l'habitation est approuvée conformément à la politique de la Société, le service des ressources humaines de la succursale cédante de l'employé lui fournit les renseignements nécessaires qui lui permettront de choisir une compagnie de rétablissement le plus rapidement possible. Par-dessus tout, l'employé doit être averti sans tarder que s'il inscrit son habitation à une agence ou essaie de la vendre lui-même, il est inadmissible au service de vente de l'habitation.
2. Le chef des régimes de travail au siège social doit être informé du nom de la compagnie de rétablissement choisie ainsi que du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de l'employé.
3. Le chef des régimes de travail amorce les démarches auprès de la compagnie de rétablissement. Normalement, tous les autres contacts se font entre l'employé, la compagnie de rétablissement et le chef des régimes de travail.
4. Les renseignements sur le service de vente de l'habitation et sur les arrangements entre l'employé et la compagnie de rétablissement sont communiqués personnellement et confirmés par écrit par la compagnie de rétablissement. L'employé doit confirmer par écrit à la compagnie de rétablissement que les détails du service ont été pleinement expliqués.
5. La compagnie de rétablissement facture la Société directement pour ses services contractuels.
6. La Société se réserve le droit d'abroger le service de vente de l'habitation à tout moment ou d'en refuser l'application dans n'importe quel cas particulier.

Indique un changement.  
Publié le 1er juillet 1983.

**ANNEXE "B"****Lettre d'entente****RÉGIMES D'INVALIDITÉ ET D'ASSURANCE COLLECTIVE**

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

Les parties sont convenues que les clauses suivantes s'appliqueront aux employés statutaires et à temps plein compris dans le groupement négociateur qui souhaitent être protégés par les nouvelles clauses. Comme condition d'emploi, les employés embauchés à partir du 1er avril 1977 seront affiliés d'office aux nouveaux régimes. Les régimes suivant ne s'appliquent pas aux employés temporaires et auxiliaires.

**1. SECURITÉ DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ****1.1**

Les employés seront protégés contre toute perte de revenu de base par suite d'une invalidité découlant d'une maladie ou d'une blessure grâce au régime d'invalidité de courte durée et/ou au régime d'invalidité prolongée.

**1.1.1****Invalidité de courte durée**

A partir du 1er avril 1977, la Société offrira gratuitement aux employés un régime de protection du revenu en cas d'invalidité de courte durée:

**Durée de service - prestations**

3 mois mais moins de 1 an:

2 semaines de salaire complet plus 15 semaines à 66 2/3% du salaire.

1 an mais moins de 2 ans:

4 semaines de salaire complet plus 13 semaines à 66 2/3% du salaire.

2 ans mais moins de 3 ans:

6 semaines de salaire complet plus 11 semaines à 66 2/3% du salaire.

3 ans mais moins de 4 ans:

8 semaines de salaire complet plus 9 semaines à 66 2/3% du salaire.

4 ans mais moins de 5 ans:

10 semaines de salaire complet plus 7 semaines à 66 2/3% du salaire.

5 ans mais moins de 6 ans:

12 semaines de salaire complet plus 5 semaines à 66 2/3% du salaire.

6 ans mais moins de 7 ans:

14 semaines de salaire complet plus 3 semaines à 66 2/3% du salaire.

7 ans ou plus: 17 semaines de salaire complet.

#### 1.1.2

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

#### 1.2 RÉGIME D'INVALIDITÉ PROLONGÉE

L'employé qui est invalide, au sens de la définition figurant dans le régime d'invalidité prolongée, pendant une période supérieure à quatre-vingt-cinq (85) jours ouvrables, a le droit de recevoir (à moins d'avoir choisi l'option 1.3.4), à partir du quatre-vingt-sixième (86e) jour de l'invalidité, des prestations de sécurité du revenu pour cause d'invalidité égales à soixante pour-cent (60%) de son salaire de base (sous réserve d'une indexation jusqu'à concurrence de quatre pour-cent (4%) par année) jusqu'à son rétablissement, sa retraite ou son décès. Les réclamations de régime d'invalidité prolongée peuvent être sujettes à révision avant d'être acceptées.

## 1.2.1

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

## 1.2.2

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

## 1.3

Au 31 mars 1977, toutes les créances de congés de maladie accumulées par l'employé seront bloquées et "mises en réserve" à son intention. Ces "créances" peuvent être utilisées conformément aux options suivantes ou de toute autre manière qui pourra lui être offerte:

## 1.3.1

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

## 1.3.2

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

### 1.3.3

De même, l'employé recevant des prestations d'invalidité prolongée et dont l'âge, ajouté à ses congés de maladie "en réserve", lui garantit un revenu d'invalidité jusqu'à la retraite peut cesser de cotiser à ce régime. Advenant que l'échelle salariale du poste (ou de son équivalent) abandonné par l'employé invalide augmente, la protection du revenu correspond au salaire plus élevé en vigueur au moment où l'employé choisit d'utiliser ses congés de maladie "en réserve" plutôt que de continuer à recevoir un revenu d'invalidité prolongée.

### 1.3.4

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

### 1.4

La Société a convenu d'utiliser toute économie découlant des modifications apportées aux divers programmes d'avantages sociaux pour améliorer les avantages sociaux actuels ou pour introduire de nouveaux avantages, ainsi qu'en a convenu le Comité consultatif des avantages sociaux.

### 1.5

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

## 2. LE RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

### 2.1

A partir du 1er avril 1977, la Société offre gratuitement aux employés admissibles une assurance-vie "tous risques" d'un montant de \$25,000 ou de deux (2) fois le salaire annuel de base de l'employé (lorsque ce dernier montant est le plus élevé).

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

#### 2.1.1

En plus de l'assurance-vie "tous risques" de base fournie par la Société selon le paragraphe 2.1, l'employé peut prendre une assurance complémentaire égale à une fois (1X), deux fois (2X) ou trois fois (3X) son salaire annuel de base (soit un total équivalent à cinq fois (5X) son salaire) au tarif de groupe.

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

#### 2.1.2

Assurance-vie des personnes à charge de \$7,500 pour le conjoint et de \$3,750 pour chaque enfant. Les unions selon de droit commun seront reconnues après un (1) an de cohabitation et les parents seuls y sont admissibles. La prime par famille reste au même prix fixe indépendamment du nombre de personnes à charge, la preuve médicale d'assurabilité n'est pas de rigueur si l'employé s'inscrit:

- a) dans les trente (30) jours suivant le 1er avril 1977;
- b) dans les trente (30) jours de la date du mariage;
- c) dans les trente (30) jours de la naissance d'un enfant;
- d) dans les trente (30) jours de la date d'emploi pour les employés embauchés après le 1er avril 1977.

#### 2.1.3

Une assurance temporaire dégressive d'au plus \$50,000 est offerte au tarif de groupe, moyennant la preuve médicale d'assurabilité. Le tarif reste fixé au tarif établi en fonction de l'âge au moment de l'inscription.

## 2.1.4

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

## 2.2

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

2.3 LE RÉGIME D'ASSURANCE ACCIDENT DE VOYAGE

Tous les employés sont assurés pour un capital de \$25,000 pendant qu'ils se déplacent pour le compte de Radio-Canada, contre la mort accidentelle ou la perte d'un membre. Les employés affectés à des zones où il y a "risques de guerre" sont automatiquement assurés pour \$225,000 de plus.

Il est convenu et entendu par les parties qu'à partir du 1er avril 1977, l'assurance-vie collective et les congés de maladie prévus par la convention collective sont modifiés en fonction des nouveaux régimes de sécurité du revenu en cas d'invalidité et du régime amélioré d'assurance-vie collective.

La Société convient que, nonobstant les modifications des régimes d'avantages sociaux apportées le 1er avril 1977, les employés qui font partie du personnel avant le 1er avril 1977 continuent à profiter de tous les avantages actuels à moins qu'ils ne choisissent personnellement de souscrire aux nouveaux régimes d'avantages sociaux.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987



**ANNEXE "C"**

## Lettre d'entente

**(A) COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX**1. FORMATION

Le Comité consultatif des avantages sociaux continuera tel qu'établi. Peuvent en faire partie les groupements d'employés représentés par les agents négociateurs reconnus et les groupements d'employés de confiance et des cadres, selon les modalités qu'ils établissent. Toutefois, aucun employé ne peut être représenté 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 vice-président du Comité est élu par les groupements d'employés. Le Comité ou n'importe quel de ses membres peut inviter des observateurs ou des conseillers techniques, qui ont voix consultative seulement. Le Comité établit ses propres règlements.

2. ATTRIBUTIONS

Le Comité a pour attributions 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-accidents, 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 président 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 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 président 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.

### 5.

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.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987

**ANNEXE "C"**

Lettre d'entente

**(B) SOUS-COMITÉS CONSULTATIFS 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, 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. ces 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 **consultatif régional anglais** du CCAS représentera tout l'effectif de

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

Un sous-comité **consultatif 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 (1) représentant de chacun des groupes d'employés représentés par les agents négociateurs reconnus, et des groupes des employés de confiance et des cadres, de même qu'un président nommé 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 leur secteurs pertinents de responsabilités, comme il est exposé dans les paragraphes b. et c. des Considérants. Ces recommandations seront soumises aux CCAS par le président respectif (ou son délégué) 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 AYANT DROIT DE VOTE

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

##### **Sous-comité consultatif régional anglais**

SCFP - Production  
 SCFP - GP & B  
 NABET  
 CWSG  
 SEIU  
 CTPDA  
 Association of Producers/  
 Directors (Toronto)  
 NRPA  
 Cadres  
 Personnel de confiance

##### **Sous-comité consultatif régional français**

SCFP  
 CTPDA (Moncton)  
 NABET (EHQ)  
 SJRC  
 NABET (GCMI)  
 CWSG  
 L'Association des  
 réalisateurs - radio  
 L'Association des  
 réalisateurs - TV  
 STRF  
 SEPQA  
 Cadres  
 Personnel de confiance

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

#### POUVOIR

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

RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX/MODALITÉS

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

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987

**ANNEXE "D"**

**GROUPE D'EMPLOI**

Opérateur (émetteur d'avant poste-TV)  
Assistant TV/chauffeur (Montréal et Québec)

**GROUPE 1**

Assistant TV  
Assistant TV (Montréal et Québec)  
Appariteur (radio)  
Assistant aux approvisionnements techniques  
Stagiaire

**GROUPE 2**

\* Premier assistant (TV)  
\* Premier assistant (TV) (Montréal et Québec)  
\* Premier appariteur (radio)  
Opérateur du télésouffleur

**GROUPE 3**

Technicien responsable des approvisionnements techniques  
Technicien général TV  
- Opérateur de grue mécanique de caméra  
- Opérateur de chariot motorisé de caméra  
- Chauffeur-mécanicien  
- Appariteur de télécinéma  
- Technicien de magnétoscopie (Enregistrement, lecture et réparation de rubans)  
- Perchiste  
- Technicien du doublage du son  
Eclairagiste (gradeur de lumière, projection en direct ou par transparence)  
Technicien général radio  
- Technicien de la salle d'enregistrement  
- Technicien du doublage du son  
- Technicien de cabine d'émetteur  
Bruiteur (choix et lecture)

GROUPE 4

Technicien de télévision

- Monteur de magnétoscopes
- Technicien de régie vidéo
- Technicien du son (TV)
- Technicien du son (Film)
- Caméraman
- Projectionniste de télécinéma (appariteur et opérateur)
- Aiguilleur
- Technicien de régie centrale
- Technicien de la salle d'équipement
- Technicien de présentation
- Technicien de la cabine d'émetteur
- Technicien de synthétiseur d'écriture

\* Premier technicien perchiste

Bruiteur

Eclairagiste

Technicien de laboratoire de film (TV)

Technicien de la radio

- Technicien de la régie centrale
- Technicien du studio et des émissions extérieures
- Technicien de cabine d'émetteur

**Technicien à la mise en ondes par magnéscope à mémoire (Montréal)****Technicien de télévision - Mixage sonore**GROUPE 5

Technicien de régie automatique

Technicien de régie centrale - radio (Montréal)

Technicien de régie centrale - radio (Moncton)

Technicien de régie centrale - TV (Montréal)

Caméraman (journalisme électronique)

**Monteur magnétoscopique (appareils multiples automatisés)****Technicien (traitement sonore multipiste)**GROUPE 6

\* Premier technicien de la télévision

\* Premier technicien de la radio

\* Premier éclairagiste

\* Premier bruiteur

\* Premier technicien de laboratoire de film (TV)

\* **Premier technicien de télévision - mixage sonore**



GROUPE 7

- \* Premier technicien de régie automatique
- \* Premier technicien de régie centrale - radio (Montréal)
- \* Premier technicien de régie centrale - radio (Moncton)
- \* Premier technicien de régie centrale - TV (Montréal)
- \* Premier caméraman (journalisme électronique)
- \* **Premier monteur magnétoscopique (appareils multiples automatisés)**
- \* **Premier technicien (traitement sonore multipiste)**

GROUPE 8

Instructeur technique  
Chef technicien  
Technicien du contrôle de la qualité

- Tâches à accomplir

- \* La progression à ce groupe salarial s'effectue au mérite seulement et ne peut faire l'objet d'un grief.

GROUPES DE MAINTENANCE - RADIO/TV EMETTEURS

3 Assistant technicien de maintenance  
A Technicien de maintenance  
B Technicien général de maintenance  
8 Chef technicien de maintenance  
8 Instructeur technique (maintenance)  
C Technicien avancé maintenance  
D Maître technicien maintenance

# GRIEVANCE/GRIEF

(To be completed at location where grievance is lodged)  
(A remplir au lieu du dépôt du 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?    Yes     No   
*Le grief a-t-il été porté à l'attention du Chef de service?    Oui     Non*

By whom? / *Par qui?*

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

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

SIGNATURES

Grievor / <i>Le plaignant</i>
Representative / <i>Le délégué</i>
Date

**ANNEXE "F"**

Lettre d'entente

**POLITIQUE LINGUISTIQUE**

Pour assurer le service dans les deux (2) langues officielles, la Société a établi une politique de sélection, de formation et de promotion de son personnel afin de lui fournir le degré de compétence linguistique requis pour exercer ses fonctions dans ses rapports internes et avec le public.

La mise en place d'un effectif bilingue dans les postes qui l'exigent, se fera par divers moyens:

- méthodes appropriées de recrutement et de sélection;
- cours de langues, où le besoin s'en fait sentir;
- avancement préférentiel des candidats bilingues aux postes désignés comme bilingues.

Afin d'atteindre ces objectifs, la Société identifiera les postes où il est de rigueur que le titulaire soit bilingue. Une fois les postes désignés, la Société mettra en oeuvre ses programmes de formation, de promotion et de recrutement.

L'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme visant à atteindre les objectifs de la Société en matière de bilinguisme doivent, bien entendu, se faire graduellement; la Société se propose de poursuivre ces objectifs et de consulter les associations et syndicats professionnels qui représentent les employés intéressés, soit individuellement ou collectivement, selon les circonstances.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987

**ANNEXE "G"**

## Lettre d'entente

**MANOEUVRE DU MATÉRIEL DE DÉVELOPPEMENT ET DE TIRAGE DES  
PHOTOGRAPHIES ET DES FILMS CINÉMATOGRAPHIQUES**

Relativement à l'article 20.1.5 de la convention collective, les deux parties conviennent que la manoeuvre du matériel de développement et de tirage des photographies et des films cinématographiques est du ressort du groupement négociateur. Toutefois, la manoeuvre de ce matériel peut être confiée à des personnes qui ne font pas partie du groupement négociateur et qui sont classées comme caméramans, reporters ou photographes aux endroits où le nombre des pellicules à traiter ne justifie pas les services d'un employé à plein temps. Dans les cas où cette pratique est envisagée, le Syndicat en est averti au préalable.

Advenant que les parties ne s'entendent pas sur l'application de cette entente, leur différend se règle suivant la procédure expéditive prévue à l'article 66.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS DU  
RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987

**ANNEXE "H"**

Lettre d'entente

**ARTICLE 19**

**SURVEILLANCE DES EXTÉRIEURS**

La présente lettre d'entente fait suite à l'engagement que la Société a pris au cours des dernières négociations collectives à l'effet de clarifier la portée de la définition des termes "surveillance des extérieurs" à l'article 19 de la convention collective.

Tel qu'entendu, ces termes excluent toute personne représentée par un groupe syndical accrédité en vertu du Code canadien du travail ou par une association professionnelle reconnue par la Société et dont les conditions de travail et de rémunération sont négociées collectivement avec la Société. Toutefois, un employé représenté par un tel groupe syndical ou une telle association qui est promu temporairement à un poste cadre peut effectuer la "surveillance des extérieurs" au sens de l'article 19.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987

## ANNEXE "I"

## Lettre d'entente

ÉVALUATION DU RENDEMENT

L'un des éléments principaux de la gestion appropriée du personnel réside dans le dialogue et les échanges réguliers, cohérents et constructifs entre le chef immédiat et l'employé. Les employés 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. L'exigence d'un tel dialogue sur une base périodique est établie dans les politiques générales relatives à l'appréciation du rendement.

Préalablement à l'introduction d'un programme d'évaluation du rendement, les parties s'entendent pour discuter en comité mixte des modalités régissant l'application d'une telle évaluation, de façon à en maximiser les résultats.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987

**ANNEXE "J"**

Lettre d'entente

**VÊTEMENTS POUR LES APPARITEURS-RADIO**

La Société remettra à chacun des appariteurs-radio, les vêtements suivants:

- 3 chemises
- 2 pantalons
- 1 veste
- 1 ceinture
- 1 manteau (parka)

1. Ces vêtements seront par la suite remplacés à tous les ans, à l'exception du manteau, qui le sera à tous les deux (2) ans.
2. L'employé est responsable de l'entretien de ces vêtements.
3. Le port de ces vêtements est obligatoire.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 13 janvier 1986

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.13

En vigueur le 1 juillet 1986  
ou selon les dispositions des conventions collectives

### CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET POUR SOINS D'ENFANTS

#### POLITIQUE

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les employés peuvent obtenir un congé conformément à la présente politique et aux articles pertinents des conventions collectives.

#### DÉFINITIONS

##### CONGÉ DE MATERNITÉ

**Type A:** Pour les employées comptant 12 mois de service continu et ayant droit aux prestations d'assurance-chômage,

1. deux semaines de paiements au titre du régime de prestations supplémentaires de chômage équivalant à 93% du salaire, plus
2. jusqu'à 15 semaines de paiements au titre du régime de prestations supplémentaires de chômage équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-chômage et 75% du salaire hebdomadaire de l'employée.

**Type B:** Pour les employées comptant 12 mois de service continu mais n'ayant pas droit aux prestations d'assurance-chômage,

1. deux semaines avec salaire intégral, plus
2. jusqu'à 15 semaines sans salaire.

**Type C:** pour les employées comptant plus de 6 mais moins de 12 mois de service continu :

- jusqu'à 17 semaines sans salaire.

##### CONGÉ POUR SOINS D'ENFANTS

Il s'agit d'une absence sans salaire pouvant aller jusqu'à 24 semaines, que l'employé(e) peut prendre pour s'occuper d'un enfant. Cette absence peut être prise par l'un ou l'autre des parents, ou répartie entre eux. Cette clause additionnelle de maternité/paternité s'applique également aux parents adoptifs.

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES N° 4.13

#### CONGÉ DE PATERNITÉ

L'employé qui compte au moins un an de service est autorisé à prendre un congé de paternité payé de trois jours lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

#### APPLICATION

##### A. CONGÉ DE MATERNITÉ

Pour être admissible au congé de maternité, l'employée doit avoir accompli six (6) mois de service continu et doit fournir un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte. Le congé de maternité peut commencer au plus tôt onze (11) semaines avant la date de son accouchement et doit se terminer au plus tard dix-sept (17) semaines après le jour de son accouchement.

1. Toute employée comptant plus de 6 mais moins de 12 mois consécutifs de service à la date à laquelle elle doit entamer son congé, a droit à :
  - un congé de maternité (type C) d'un maximum de 17 semaines.
2. Toute employée comptant plus de 12 mois consécutifs de service à la date à laquelle elle doit entamer son congé, a droit à :
  - a) dix-sept semaines de congé de maternité (type A) si elle est admissible aux prestations d'assurance-chômage.
  - b) un congé de maternité (type B) si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage.

##### B. CONGÉ POUR SOINS D'ENFANTS

L'employé(e) qui est ou sera effectivement chargé(e) des soins et de la garde d'un nouveau-né, a droit à un congé d'au plus vingt-quatre semaines commençant, au choix de l'employé(e),

- a) lorsqu'il s'agit d'une employée :
  - (i) soit à l'expiration du congé qu'elle a pris en conformité avec l'alinéa A), CONGÉ DE MATERNITÉ,
  - (ii) soit le jour de la naissance de l'enfant, ou
  - (iii) soit le jour où elle devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant, et



b) lorsqu'il s'agit d'un employé:

- (i) soit à l'expiration de tout congé qu'a pris une employée à l'égard de l'enfant en conformité avec l'alinéa A), CONGÉ DE MATERNITÉ,
- (ii) soit à l'expiration du congé qu'a pris à l'égard de l'enfant une employée d'un autre employeur qui a droit à ce congé en raison de sa grossesse, en conformité avec les lois d'une province,
- (iii) soit le jour de la naissance de l'enfant, ou
- (iv) soit le jour où il devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.

#### **C. ADOPTION**

1. L'employé(e) avec 12 mois de service continu qui adopte un enfant et en a la garde effective et le soin exclusif a droit à un congé pour soins d'enfants, comme suit:
  - a) deux semaines de congé pour soins d'enfants avec salaire intégral, plus
  - b) jusqu'à 22 semaines de congé pour soins d'enfants, sans salaire, plus
  - c) un congé supplémentaire sans salaire, le total des congés ne devant pas dépasser 52 semaines.
2. L'employé(e) avec 6 mois mais moins de 12 mois de service continu qui adopte un enfant et en a le soin exclusif et la garde effective a droit à 24 semaines de congé pour soins d'enfants, sans salaire. L'employé(e) n'a pas droit au congé de maternité, au congé de paternité ou à l'absence prolongée sans salaire.
3. L'employé(e) avec 6 mois ou plus de service continu qui adopte un enfant d'un membre de sa famille proche ou de la famille proche de son/sa conjoint(e) aura droit à 24 semaines de congé pour soins d'enfants sans salaire. L'employé(e) n'a pas droit au congé de maternité, paternité ou d'absence prolongée sans salaire.

#### **D. CONGÉ NON PAYÉ**

Toute employée a droit à un maximum de 52 semaines de congé de maternité et en raison de soins d'enfants. Ensemble, les 17 semaines de congé de maternité, les 24 semaines de congé pour soins d'enfants et le congé sans salaire ne doivent excéder, au total, 52 semaines.

#### **E. AVANTAGES SOCIAUX**

Les employé(e)s qui prennent un congé aux termes de cette politique doivent choisir les régimes de protection qu'il/elle désire conserver tout au long de l'entière période d'absence.

##### **1. Régime de prestations supplémentaires de chômage (Régime PSC)**

Étant donné que le régime de prestations supplémentaires de chômage de la Société dépend de l'admissibilité de l'employée aux prestations d'assurance-chômage, les 15 semaines de paiement au titre du PSC ne peuvent débuter qu'au moment où les prestations d'AC sont versées. Les prestations au titre du PSC équivalentes à 93% du salaire seront versées durant les deux semaines immédiatement antérieures à ces 15 semaines.

Lorsque l'employée touche des revenus d'autres sources et que, par conséquent, son niveau hebdomadaire normal de prestations d'assurance-chômage est réduit, la Société n'augmente pas ses prestations d'AC. Lorsque l'employée touche des revenus d'autres sources qui, lorsqu'on les rajoute aux prestations d'assurance-chômage et aux versements au titre du PSC, excèdent 95% de son salaire, les versements du régime PSC sont réduits d'autant.

**REMARQUE :** On ne peut faire la demande de prestations d'assurance-chômage/maternité que 10 semaines avant la date prévue de la naissance et il y a une période d'attente de deux semaines.

##### **2. Congé de maladie ou invalidité de courte durée**

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

##### **3. Régime de retraite**

Dans le cas d'une employée comptant une année de service et ayant droit aux prestations d'assurance-chômage, les quatre premiers mois de congé de maternité comptent comme service ouvrant droit à pension conformément aux dispositions du régime de retraite de la Société, sans qu'elle ait besoin de verser de cotisations pour cette période.

L'employée qui compte une année de service, mais qui n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage, doit verser sa part de cotisations durant les deux premières semaines de congé rémunéré, mais non pas pour les 15 semaines suivantes.

Les quatre premiers mois comptent comme service ouvrant droit à pension seulement si l'employée revient au travail immédiatement après le congé de maternité et autres congés autorisés en vertu de cette politique et reprend un service ouvrant droit à pension (c'est-à-dire si elle touche un salaire pour 15 jours civils d'un mois civil, et recommence donc à verser ses cotisations au titre du régime).

Les employés comptant plus de 6 mais moins de 12 mois de service peuvent décider de bénéficier du service ouvrant droit à la pension s'ils poursuivent le versement de leurs cotisations durant les congés de maternité et de soins d'enfants.

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.

Le congé non payé que l'employée peut prendre après ses congés de maternité et pour soins d'enfants ne compte pas comme service ouvrant droit à pension.

#### **4. Assurance-vie collective de base**

La Société maintiendra en vigueur l'assurance-vie de base de l'employé(e) durant la totalité des congés de maternité et pour soins d'enfants. Durant la période de congé sans salaire, l'employé(e) peut maintenir sa garantie en vigueur en acquittant les primes nécessaires.

#### **5. Assurance-vie collective facultative**

L'employé(e) peut acquitter ses primes pour durée maximale de 12 mois alors qu'elle est en congé conformément à cette politique. En cas de non-versement de ces contributions, cette prestation peut cesser d'être en vigueur.

#### **6. Assurance-accident facultative**

L'employé(e) peut payer les primes qui maintiendront son assurance-accident en vigueur pendant les congés visés par cette politique. En cas de non-versement de ces contributions, cette prestation peut cesser d'être en vigueur.

#### **7. Régime provincial d'assurance-maladie/hospitalisation**

La Société maintiendra la garantie en vigueur durant les périodes de congé de maternité et pour soins d'enfants. Dans les provinces où l'employé(e) paie des primes, il ou elle peut acquitter les primes nécessaires pour maintenir sa garantie en vigueur pendant son congé sans salaire.

#### **8. Assurance-maladie complémentaire**

La Société maintiendra la garantie en vigueur durant le congé de maternité et pour soins d'enfants. Durant la période de congé sans salaire, l'employé(e) peut maintenir sa garantie en vigueur en acquittant les primes nécessaires.

#### **9. Invalidité prolongée**

L'employé(e) peut acquitter les primes pour se protéger durant la totalité de ses congés visés par cette politique. En cas de non-versement de ces contributions, cette prestation peut cesser d'être en vigueur.

#### **10. Assurance dentaire**

Lorsqu'un(e) employé(e) bénéficie d'une assurance dentaire, il ou elle peut acquitter les primes nécessaires pour maintenir sa garantie. En cas de non-versement de ces contributions, cette prestation peut cesser d'être en vigueur.

#### **F. DEMANDE DE CONGÉ AU TITRE DE CETTE POLITIQUE**

L'avis de l'intention de prendre un congé doit être présenté par écrit au moins quatre semaines avant le début du congé. Cet 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 semaines à l'avance.

Lorsqu'il ou elle fait sa demande de congé pour soins d'enfants, l'employé(e) est tenu(e) d'indiquer par écrit le nombre de semaines de congé que son conjoint compte prendre (le cas échéant). Le total ne saurait excéder 24 semaines.

#### **G. RETOUR AU TRAVAIL**

Au cours de la période de 52 semaines, l'employée peut retourner au travail dès qu'elle peut le faire après l'accouchement, à condition qu'elle soit capable d'accomplir son travail habituel. À cet effet, elle doit donner deux semaines de préavis à la Société. Lorsque la date du retour au travail coïncide avec un jour férié, elle est payée pour cette journée.

Lorsqu'il/elle reprend son travail au terme de son congé, l'employé(e) réintègre son ancien poste ou, si cela n'est pas possible, un poste de groupe salarial équivalent bénéficiant des mêmes avantages sociaux et dans le même établissement.

**H. CESSATION D'EMPLOI EN CAS DE NON-RETOUR AU TRAVAIL**

Lorsqu'un(e) employé(e) ne se représente pas au travail sans excuse valable à la fin du congé qu'il ou elle a demandé et qui lui a été accordé, ou de toute prolongation de congé autorisée, son emploi prend fin le dernier jour de son absence autorisée.

**I. CONSÉQUENCES DU CONGÉ DE MATERNITÉ**

Les conditions suivantes s'appliquent:

**1. Ancienneté**

La continuité du service aux fins de l'ancienneté n'est pas interrompue si l'intéressé(e) reprend son travail à la suite du congé autorisé selon la présente politique.

**2. Congé annuel**

L'employée accumule des créances de congé annuel durant les quatre premiers mois de son congé de maternité pourvu que, à la fin de son congé autorisé, elle reprenne son travail durant 10 jours ouvrables, au cours d'un mois civil. L'employée ne peut se prévaloir de créances de congé annuel pendant cette période de 10 jour ouvrables.

**3. Indemnités de cessation d'emploi**

Les quatre premiers mois du congé de maternité sont considérés comme période de service pour le calcul des indemnités de cessation d'emploi, pourvu qu'ils comptent comme service ouvrant droit à pension (voir paragraphe E.3 ci-dessus).

**J. EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

Les employé(e)s temporaires qui comptent plus de 12 mois de service continu à plein temps ont droit au congé de maternité, de paternité et au congé pour soins d'enfants, conformément à cette politique. Les congés accordés en vertu de la présente politique ne prolongent pas l'emploi temporaire au-delà de sa date prévue. Il faut également remarquer qu'un grand nombre des avantages précisés au paragraphe E peuvent ne pas s'appliquer aux employés temporaires.

**K. EMPLOYÉS CONTRACTUELS**

Les employés contractuels qui comptent plus de 12 mois de service continu à plein temps ont droit au congé de maternité, de paternité et au congé pour soins d'enfants, conformément à cette politique. Les congés accordés en vertu de la présente politique auront pour résultat de suspendre le contrat pendant la durée de l'absence. Lors du retour au travail, le contrat sera encore en vigueur et se poursuivra pour la durée totale du temps travaillé, selon les dispositions contenues dans le contrat. Il faut remarquer également qu'un grand nombre des avantages précisés au paragraphe E peuvent ne pas s'appliquer aux employés contractuels.

**L. LES DEUX PARENTS SONT EMPLOYÉS PAR LA SRC**

Quand les deux parents sont employés par la Société, un maximum combiné de 52 semaines d'absence entre les deux employés sera permis aux termes de cette politique.

**ANNEXE "L"**

Lettre d'entente

**ANNONCEURS-OPÉRATEURS**  
**TECHNICIENS ANNONCEURS**

Advenant que la Société décide au cours de l'existence de la présente convention collective d'utiliser de telles catégories d'emplois, toutes les conditions conventionnelles qui s'appliquent aux employés de l'unité de négociation NABET s'appliqueront aux employés de l'unité de négociation STRF occupant ces mêmes emplois.

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987

**ANNEXE "M"**

Lettre d'entente

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX  
TECHNICIENS DE MAINTENANCE**

Les dispositions contenues au protocole d'entente, intitulées "Dispositions particulières applicables aux techniciens de maintenance des services français de la Société Radio-Canada", conclu le 3 mars 1980 par la Société et le Syndicat, font partie intégrante de la présente convention collective.

Ces dispositions sont amendées mutatis mutandis par la présente convention.

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

SYNDICAT DES TECHNICIENS DU  
RÉSEAU FRANÇAIS

---

Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

Pierre Carrière  
Président national

Le 26 janvier 1987

**ANNEXE "N"**

**Lettre d'entente**

**VÊTEMENTS PROTECTEURS (RÉF.: PARAGRAPHE 6.3)**

La ligne de conduite que suit la Société dans la fourniture de vêtements protecteurs à certains employés est la suivante:

- 1- Les principales catégories d'emplois visés par la fourniture de tels vêtements sont les techniciens d'émetteurs, les techniciens de son sur film et de JE, de même que le personnel affecté à des tournages extérieurs
- 2- Les vêtements protecteurs sont notamment:
  - a) pour l'hiver:
    - parka
    - bottes doublées
    - gants
    - pantalon couvre tout
    - vêtements de motoneige
    - casques de motoneige
  - b) pour l'été:
    - imperméables
    - poncho
    - bottes (forestier)
    - bottes (pompiers)
- 3- Compte tenu des besoins, les vêtements protecteurs nécessaires sont soit mis à la disposition de l'employé sur une base permanente ou encore lui sont fournis pour une affectation donnée
- 4- Lorsqu'ils sont fournis sur une base permanente, les vêtements protecteurs sont remplacés au besoin.

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

**SYNDICAT DES TECHNICIENS DU  
RÉSEAU FRANÇAIS**

---

**Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles**

---

**Pierre Carrière  
Président national**

Le 26 janvier 1987

**ANNEXE "O"**

**Lettre d'entente**

**VÊTEMENTS DE TRAVAIL À LA C.A.T. - MONTRÉAL**

La Société versera aux employés occupant sur une base permanente les emplois énumérés ci-dessous une indemnité de cent vingt cinq dollars (\$125) en dédommagement de l'usure et de l'entretien de leurs vêtements de travail:

- . Assistant TV et Premier assistant TV affectés à la C.A.T.
- . Technicien responsable des approvisionnements techniques affecté à la C.A.T.
- . Mécanicien affecté à l'entretien mécanique des véhicules
- . Assistant TV affecté au nettoyage des véhicules.

Cette indemnité sera versée aux employés qui occupent en permanence les emplois visés et couvrira la période allant du 1 juillet au 30 juin et sera versée au plus tard le 1 novembre. Si un employé est embauché ou promu à un tel emploi sur une base permanente au cours de cette période, l'indemnité lui sera versée au prorata des périodes travaillées dans de tels emplois.

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

**SYNDICAT DES TECHNICIENS DU  
RÉSEAU FRANÇAIS**

---

**Evelyn Bourassa  
Premier agent national des  
relations industrielles**

---

**Pierre Carrière  
Président national**

**Le 26 janvier 1987**

**ANNEXE "P"**

**Lettre d'entente**

**MAJORATIONS - ECHELLES SALARIALES**

La présente lettre d'entente fait suite à l'engagement pris par la Société au cours des dernières négociations collectives à l'effet que les employés des groupes 1, 2, 3 et 5 ainsi que les assistants-TV (chauffeurs) au maximum de leur groupe le 27 juin 1985, bénéficieront des augmentations accordées sur les échelles salariales le 28 juin 1985, le 7 juillet 1986 et le 6 juillet 1987.

Il est entendu que dans les cas de promotion à un groupe supérieur, ces employés s'intégreront alors dans l'échelle salariale de leur nouveau groupe.

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

**SYNDICAT DES TECHNICIENS DU  
RÉSEAU FRANÇAIS**

---

**Evelyn Bourassa**  
**Premier agent national des**  
**relations industrielles**

---

**Pierre Carrière**  
**Président national**

**Le 26 janvier 1987**



**Interprétation conjointe de l'alinéa 7.2.3  
de la convention collective SRC/STRF  
en vigueur le 26 janvier 1987**

---

Il est entendu que les dispositions de l'alinéa 7.2.3 ne s'appliquent pas à l'employé dont le tour de service débute à la base de maintenance d'émetteurs et qui au cours de ce tour de service est affecté en mission à l'extérieur de sa base de maintenance d'émetteurs. Dans ce cas, le temps imprévu, s'il y a lieu, n'est applicable que pour cette journée.

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

**SYNDICAT DES TECHNICIENS DU  
RÉSEAU FRANÇAIS**

---

**Evelyn Bourassa**  
Premier agent national des  
relations industrielles

---

**Pierre Carrière**  
Président national

**Le 26 janvier 1987**

EN FOI DE QUOI, les parties ont fait signer la présente convention par leurs représentants dûment autorisés ce 26 janvier 1987.

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

---



---

Pierre Juneau  
Président

---

*Pierre Racicot*  
Pierre Racicot  
Vice-président aux  
Ressources humaines

---

Stephen Cotsman  
Vice-président aux  
Finances

LE COMITÉ DE  
NÉGOCIATION:

---

Me Guy Dicaire  
Porte-Parole

---

*Jules David*  
Jules David  
Chef du service technique-TV

**SYNDICAT DES TECHNICIENS  
DU RÉSEAU FRANÇAIS**

---



---

*Pierre L. Carrière*  
Pierre L. Carrière  
Président national

---

Pierre Fleury  
Secrétaire général

---

*Jean-Pierre Gélinas*  
Jean-Pierre Gélinas  
Président local - Montréal

---


*Gilles Plante*  
Gilles Plante  
Président local - Québec

---


*Louis-Marie Martin*  
Louis-Marie Martin  
Président local - Rimouski


---


*Bertrand St-Pierre*  
Bertrand St-Pierre  
Président local - Matane

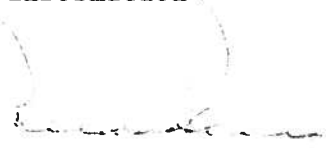
  
 Jacques Terroux  
 Directeur du service  
 d'exploitation et production  
 Radio


  
 Maurice Fougère  
 Président local - Moncton

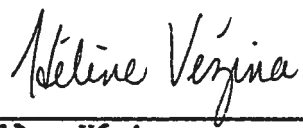
  
 Bertrand Turgeon  
 Chef, Développement des  
 systèmes techniques  
 (Région du Québec)

  
 Charles LeBlanc  
 Chef des services techniques  
 Télévision et film (Moncton)

  
 Claude Godin  
 Chef, Service de l'aménagement  
 Représentant le service de  
 l'information

  
 Bernard Rochon  
 Chef, Administration des  
 salaires et avantages  
 sociaux

  
 Evelyn Bourassa  
 Premier agent national des  
 Relations industrielles

  
 Hélène Vézina  
 Adjointe aux relations  
 industrielles