

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**

4 juillet 1988 au 5 mai 1991

En vigueur le 17 avril 1989

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**

4 juillet 1988 au 5 mai 1991

En vigueur le 17 avril 1989

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
	Préambule	1
	Définitions	1
	Comités mixtes	2
1	Définition du groupement négociateur	2
2	Définition du terme "employé"	2
3	Droits de la direction	3
4	Sécurité et retenues syndicales	4

RÉGIME DE TRAVAIL

5	Durée hebdomadaire du travail et repos hebdomadaire	5
6	Heures excessives et mesures de sécurité	7
7	Heures supplémentaires et temps imprévu	11
8	Tour de service	12
9	Rappel au travail	13
10	Affectation des repas, repos et pauses	14
11	Indemnités de décalage des repas et des pauses	16
12	Repos quotidien et chevauchement	18
13	Repos hebdomadaire	19
14	Affichage de l'horaire	20
15	Déplacement du repos hebdomadaire	22
16	Travail effectué un jour de repos hebdomadaire	22
17	Modifications de l'horaire	23
18	Prime de nuit	24
19	Affectations aux productions sur film ou sur ensemble caméra-magnétoscope portatif - régime de travail	25

RESSORT

20	Ressort syndical	27
21	Devoirs des employés	37

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22	Avantages et privilèges existants	39
23	Mentions au générique	39
24	Détachement pour mandat syndical	39
25	Ancienneté de service	42
26	Ancienneté syndicale	42
27	Calcul de l'ancienneté après interruption de service	42
28	Notifications au Syndicat	43
29	Catégories d'employés	43
30	Avancement et affichage des postes vacants	46
31	Avancement temporaire-groupe technique	47
32	Sélection et qualifications techniques	49
33	Rapport sur le rendement	51
34	Mesures disciplinaires	52
35	Sécurité d'emploi	54
	A. Progrès technique	54
	B. Réduction de l'effectif	55
	C. Supplantations et licenciements	59
	D. Réengagement des employés	61
	E. Frais de rétablissement	67
36	Mutation permanente - Consentement de l'employé	67
37	Mutation permanente	67
38	Normes d'exploitation	68
39	Activité privée	68

ARTICLE	TITRE	PAGE
40	Distinction injuste à cause d'activités syndicales	69
41	Accès du Syndicat aux locaux	69
42	Tableaux d'affichage	69
43	Interdiction du bris de grève	69
44	Interdiction de grève	70

CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

45	Jours fériés et rémunération des jours fériés	70
46	Répartition des congés de Noël et du Jour de l'An	73
47	Congés annuels	73
48	Période des congés annuels	75
49	Comité consultatif des avantages sociaux	77
50	Congés de maladie	77
51	Congés de maternité, de paternité et pour soins d'enfants .	78
52	Indemnité de cessation d'emploi	78
53	Retraite	79
54	Régimes d'assurances	79
55	Assurance-maladie	80
56	Congés spéciaux	81
57	Utilisation des deux langues officielles	82

FRAIS DE SÉJOUR ET FRAIS DE DÉPLACEMENTS

58	Frais de déplacement	83
59	Déplacements - créance de temps	85
60	Déplacements - repos hebdomadaire	86
61	Voyages - tournées d'inspection ou d'entretien des émetteurs	86
62	Déplacements en voiture particulière	86

SALAIRES

63 Grilles des salaires 87
64 Dispositions générales concernant les salaires 101
65 Assignation comme juré ou témoin 105

REDRESSEMENT DES GRIEFS

66 Redressement des griefs105

VALIDITÉ DE LA CONVENTION

67 Validité de la convention - texte officiel 110
68 Caractère définitif de la convention 110
69 Entrée en vigueur et durée 110
70 Avis de négociation d'une nouvelle convention 110
71 Nouvelles négociations 111
72 Tacite reconduction 111
73 Conclusion 111

Annexe A Politiques des Ressources Humaines courantes 112

Numéro 4.1 - Assiduité et absences

Numéro 4.2 - Congé annuel

Numéro 4.4 - Absence ou congés spéciaux

Numéro 4.5 - Jours fériés

Numéro 4.7 - Congés de maladie

Numéro 4.11 - Absence attribuable à un accident
survenu dans l'exercice des fonctions

Numéro 4.12 - Congés non payés autorisés

Numéro 4.13 - Congé de maternité, de paternité
et pour soins d'enfants

Numéro 4.14 - Report de certains congés
des anciens fonctionnaires

ARTICLE	TITRE	PAGE
	Numéro 5.1 - Déplacements au Canada	
	Numéro 5.2 - Déplacements à l'étranger	
	Numéro 5.3 - Déplacements locaux	
	Numéro 5.4 - Indemnités et frais - localités isolées	
	Numéro 5.6 - Frais de rétablissement	
Annexe B	Lettre d'entente - Régimes d'invalidité et d'assurance collective	112
Annexe C	(A) - Lettre d'entente - Comité consultatif des avantages sociaux	118
	(B) - Lettre d'entente - Sous-comités consultatifs régionaux	120
Annexe D	Groupes d'emplois	123
Annexe E	Exposé du grief	126
Annexe F	Lettre d'entente - Politique linguistique	127
Annexe G	Lettre d'entente - Manoeuvre du matériel de développement et de tirage des photographies et des films cinématographiques	128
Annexe H	Lettre d'entente - Article 19 - Surveillance des extérieurs	129
Annexe I	Lettre d'entente - Evaluation du rendement	130
Annexe J	Formule de demande de congés annuels	131
Annexe K	Lettre d'entente - Annonces-opérateurs Techniciens annonceurs	132
Annexe L	Lettre d'entente - Dispositions particulières applicables aux techniciens de maintenance	133
Annexe M	Lettre d'entente - Vêtements protecteurs (réf.: paragraphe 6.3)	134
Annexe N	Lettre d'entente - Vêtements de travail - Montréal	135
Annexe O	Lettre d'entente - Majorations - Echelles salariales	136

Annexe P	Interprétation conjointe de l'alinéa 7.2.3 de la convention collective SRC/STRF en vigueur le 26 janvier 1987	137
-----------------	--	------------

Annexe Q	Lettre d'entente - Techniciens à l'exploitation technique	138
-----------------	--	------------

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 (Paragraphe 15.1 et alinéa 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 subordonnement 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. Sept (7) 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.

Au cours de la dernière année de service précédant la retraite obligatoire à soixante-cinq (65) ans ou l'année de service précédant la retraite selon la formule 85, les employés seront en repos hebdomadaire tous les samedis et dimanches. L'employé ne peut en bénéficier de ceci qu'une seule fois.

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
DÉBUT	-----					R/H	R/H
	R/H	-----					R/H
	R/H	R/H	-----				FIN

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 à condition que ce ou ces congés fériés ou déclarés fériés soient chômés.

De plus, lorsqu'un jour férié ou déclaré férié par la Société tombe un samedi, la Société peut affecter les jours de repos hebdomadaires dans des semaines de travail distinctes en autant que ce jour férié ou déclaré férié soit chômé.

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 déférée 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 "M". 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

Les employés au centre d'appareillage technique TV ainsi que les employés de la maintenance TV, ajustage mécanique, seront dédommages pour l'usure de leurs vêtements conformément aux modalités prévues à l'annexe "N".

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.

7.1.3

L'employé peut, sur une base quotidienne, 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 conformément aux paragraphes précédents, selon les modalités prévues aux paragraphes 64.7 et suivants.

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. (Voir annexe "P")

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 le plus tôt possible, mais au plus tard

a) trente (30) minutes, dans le cas d'émissions avec public,

b) quinze (15) minutes, dans tous les autres cas,

après 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.

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 trois (3) heures trente (30) minutes 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.

ARTICLE 11

INDEMNITÉS DE DÉCALAGE DES REPAS ET DES PAUSES

11.1

Une indemnité est versée:

a) lorsqu'un repas est décalé de plus de quinze (15) minutes par rapport au moment où il a été prévu ou assigné,

ou

b) lorsque le repas n'est pas prévu, assigné ou accordé dans les délais prévus au paragraphe 10.3 et aux alinéas 10.3.1 et 10.3.2.

11.1.1

Cette indemnité est égale à la moitié (1/2) du taux horaire de base pour la durée du décalage et est calculée:

- a) à partir du moment où la période de repas prévue ou assignée devait commencer

et/ou

- b) à partir du moment, où la période de repas aurait dû être prévue dans les délais stipulés au paragraphe 10.3 et aux alinéas 10.3.1 et 10.3.2,

jusqu'au moment où le repas a été effectivement accordé ou jusqu'au moment où prend fin le tour de service, selon que l'une ou l'autre éventualité survient la première.

11.1.2

Le décalage de chaque période de repas est calculé séparément.

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

Effectif le 1er avril 1989, l'employé reçoit neuf dollars (\$9.00) au lieu de 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

Effectif le 1er avril 1989, l'employé dont le tour de service débute avant 17h00 et se termine après 01h00, reçoit quatre dollars et cinquante cents (\$4.50) au lieu de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) en dédommagement des frais d'une collation.

Effectif le 1er avril 1989, si le tour de service débute à ou après 17h00 et qu'il dure dix (10) heures ou plus, il reçoit quatre dollars et cinquante cents (\$4.50) au lieu de 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 des 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 avant ou après une des sessions sus-mentionnées s'il en résulte du temps supplémentaire, auquel cas seules les modalités du paragraphe 7.1, de l'alinéa 7.1.2 et des articles 16 et 45 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 EFFECTUÉ 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 64.7 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 affectés à ce genre de reportage. 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, effectif le 1er avril 1989, passant de deux dollars (\$2.00) à trois dollars (\$3.00). 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-magnétoscope 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 des politiques des Ressources Humaines courantes 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 plus 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 mille (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) Sauf pour des émissions de nouvelles, les réalisateurs et/ou leurs assistants(es) à la réalisation peuvent manoeuvrer l'équipement magnétoscopique mis spécialement à leur disposition, dans des endroits accessibles par les membres du groupement négociateur, à Montréal, pour des fins de montage provisoire.

Par montage provisoire, on entend l'assemblage préliminaire d'éléments d'émissions sur un support, avec code horaire incrusté dans l'image (burned-in time code), qui ne peut à aucun moment être utilisé pour diffusion.

- b) 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.

- c) 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 STRF 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.

Cependant, la Société s'engage à accorder la préférence aux employés compris dans le groupement négociateur normalement affectés à ces tâches, sur le personnel de l'extérieur, pour les affectations de la salle des nouvelles télévision de Montréal, selon l'urgence de la situation et selon la disponibilité immédiate sur place.

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.

20.9

Les services d'Ingénierie de la Société peuvent poursuivre leurs pratiques courantes telles qu'elles existaient à la signature de la présente en matière de recours à la sous-traitance ou à du personnel de l'extérieur.

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 actuelle des techniciens à l'exploitation technique.

A cette fin, les parties conviennent d'amorcer ensemble, dans l'année suivant la signature de la présente convention collective, une étude dans le but d'établir, s'il y a lieu, une structure de classifications plus appropriée. (Voir annexe "Q")

ARTICLE 22

AVANTAGES ET PRIVILÈGES 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 tard 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 des politiques des Ressources humaines courantes 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-supplémentation 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 35.14.4) - groupes 3, 4, 5 et 6.
- c) affichage national - (tous les lieux d'emploi de la Division des services français) - groupes 3, 4, 5, 6 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.

30.5

Lorsque la Société a des postes à combler qui nécessitent de la formation, elle en informe, par affichage local, les employés représentés par le groupement négociateur.

ARTICLE 31

AVANCEMENT TEMPORAIRE - GROUPE TECHNIQUE

31.1

Effectif le 1er avril 1989, 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:

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 de \$12.50 à \$14.50

ou

une classe d'emploi supérieure au groupe 5 de \$17.50 à \$20.00

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

Effectif le 1er avril 1989, 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-neuf dollars et cinquante cents (\$19.50) au lieu de dix-sept dollars et 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, dans l'année suivant la signature de la présente convention collective, 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 disposition 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) groupe 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, 5 ou 6.

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, 6 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, 6 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, 6, 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'EMPLOI

A. PROGRES TECHNIQUES

35.1

Nul employé ayant terminé sa période d'essai à la date de 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 de changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliés.

35.2

Au moins cent vingt (120) jours civils 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 et/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

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la signature de la convention, la Société convient de former, de concert avec le Syndicat, un 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 35.14 à 35.16, 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 35.14 à 35.16, inclusivement).

B. REDUCTION DE L'EFFECTIF

35.6

Il n'y aura pas de licenciement, ni de cessation d'emploi ni de réduction de salaire des employés en raison de:

- i) tout travail du ressort du groupement négociateur qui est effectué pour la Société en utilisant des installations ou du personnel de l'extérieur;

ou

- ii) l'utilisation de ressources extérieures qui fournissent ou produisent des émissions pour la Société.

35.6.1

En raison d'une réduction de l'effectif imputable à d'autres causes que celles qui sont stipulées dans la section "A" du présent article, il n'y aura pas de licenciement, de cessation d'emploi ou de réduction de salaire des employés qui étaient à l'effectif de la Société le 1er décembre 1983 et qui sont toujours à son emploi à la date de signature de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient complété leur période d'essai.

Cependant, si un employé:

- i) refuse de supplanter un autre employé du groupement négociateur dans sa succursale ou dans toute autre succursale de la région telle que définie à l'alinéa 35.14.4,

ou

- ii) ne réussit pas à supplanter un autre employé du groupement négociateur dans sa succursale ou région et refuse une offre de mutation à un poste vacant dans le groupement négociateur dans sa succursale ou dans toute autre succursale telle que définie à l'alinéa 35.14.4, pour lequel il est réputé qualifié, moyennant un degré raisonnable d'initiation, lorsque ce poste devient vacant,

il sera licencié selon les modalités du paragraphe 35.14.

35.7

Réduction majeure des exploitations de la Société

Lorsque la Société décide d'effectuer une réduction importante de ses exploitations dans une succursale, il n'y aura ni licenciement, ni cessation d'emploi ni réduction de salaire des employés qui étaient à son effectif le 1er décembre 1983 et qui sont toujours à son emploi à la date de signature de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient complété leur période d'essai.

Cependant, si un employé:

- i) refuse de supplanter un autre employé du groupement négociateur dans sa succursale ou dans toute autre succursale de la région selon les modalités prévues à paragraphe 35.14,

ou

ii) ne réussit pas à supplanter un autre employé du groupement négociateur dans sa succursale ou région et refuse une offre de mutation à un poste vacant dans le groupement négociateur de sa succursale ou dans toute autre succursale telle que définie à l'alinéa 35.14.4, pour lequel il est réputé qualifié, moyennant un degré raisonnable d'initiation,

il sera licencié. Dans ce cas, nonobstant le paragraphe 35.15, il recevra un préavis d'au moins quatre (4) semaines, ou à défaut quatre (4) semaines de salaire, et il recevra également une indemnité forfaitaire de licenciement égale à une semaine de salaire pour chaque trimestre ou majeure partie de trimestre de service à la Société. D'autre part, pendant la période de préavis, 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.

35.7.1

Une "réduction majeure" des exploitations de la Société dans une de ses succursales signifie une réduction du nombre d'employés imputable à la réduction du niveau de service d'une station de radio ou de télévision à:

- i) une station produisant une seule émission
et/ou
- ii) des activités locales, régionales ou nationales de nouvelles, de sports et d'information seulement,
- iii) une fermeture de station où il n'y a pas de personnel sauf pour la maintenance et la distribution,
- iv) une fermeture de station où n'existe aucune production d'émission.

Lorsqu'une même succursale possède des stations de radio et de télévision, les alinéas 35.7.1 i) et ii) ne s'appliquent pour la radio que si la radio emploie la majorité des employés du groupement négociateur dans cette succursale.

35.8

L'employé qui a terminé sa période d'essai mais n'est pas personnellement protégé en vertu de l'alinéa 35.6.1 ou du paragraphe 35.7, peut faire l'objet d'un licenciement, d'une cessation d'emploi ou d'une diminution de son salaire si la réduction de l'effectif est imputable à d'autres causes que celles qui sont stipulées à la section "A" de cet article, conformément au paragraphe 35.14.

35.9

Advenant une réduction de l'effectif 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 35.15) 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.

35.10

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 réduction de l'effectif. Lorsqu'il existe des emplois qui conviennent à des employés déplacés, ces candidats 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 du comité.

35.10.1

Les parties établiront un Comité mixte national de la main-d'oeuvre. Ce comité assurera la coordination et la supervision des activités des comités locaux et résoudra les problèmes que ceux-ci lui soumettront. 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.

35.11

Lorsqu'il y a lieu, les parties ont recours aux services du Service consultatif de la main-d'oeuvre du Ministère fédéral de l'emploi et de l'immigration.

35.12

Les exigences relatives à l'affichage des postes ne s'appliquent pas lorsque des employés sont réaffectés et/ou mutés, conformément à l'article 35.

35.13

Si un employé refuse une offre de réaffectation, de recyclage et/ou de mutation et que les efforts du comité mixte national de main-d'oeuvre pour lui trouver un autre emploi s'avèrent infructueux, il sera assujéti aux dispositions des paragraphes 35.14 à 35.16, inclusivement.

C. SUPLANTATIONS ET LICENCIEMENTS

35.14

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

- i) l'employé permanent possède les qualifications de l'emploi occupé par l'employé temporaire,
- ii) l'employé permanent travaille à la même succursale que l'employé temporaire 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 peut, à son choix, être muté dans l'emploi temporaire pour autant qu'il possède les qualifications requises, 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.

Les exigences relatives à l'affichage ne s'appliquent pas dans ce cas.

35.14.1

Lorsque des employés doivent être licenciés, les licenciements s'effectuent dans l'ordre inverse de l'ancienneté de service après avoir suivi la procédure indiquée ci-dessous concernant la supplantation.

35.14.2

La supplantation s'effectue d'abord par ordre d'ancienneté de service à la succursale en cause. Cependant, aucun employé n'est supplanté par un autre qui a plus d'ancienneté de service, à moins que celui-ci, moyennant un degré raisonnable d'initiation, ne réponde aux exigences de l'emploi occupé par l'employé qui a moins d'ancienneté.

35.14.3

Si l'employé ne réussit pas à supplanter un employé qui a moins d'ancienneté à sa succursale ou, s'il devient l'employé à sa succursale qui a le moins d'ancienneté, et qu'il est sujet au licenciement, il aura alors le droit, conformément à paragraphe 35.14, de supplanter un employé qui a moins d'ancienneté (y compris les employés en période d'essai) aux autres succursales de la région.

35.14.4

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

35.14.5

L'expression "succursale" désigne l'agglomération urbaine et ses émetteurs.

35.14.6

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.

35.14.7

L'employé à qui l'on offre d'être muté conformément au paragraphe 35.7 et aux alinéas 35.14.3 et 35.14.6 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.

35.14.8

Si l'employé ne réussit pas à supplanter un autre employé suivant la procédure indiquée ci-dessus, le paragraphe 35.15 s'applique sauf lorsqu'un employé est protégé en vertu de l'alinéa 35.6.1 et du paragraphe 35.7.

35.14.9

Sauf lorsqu'il est personnellement protégé en vertu de l'alinéa 35.6.1 et du paragraphe 35.7, un employé qui a été muté, qui a supplanté ou qui a été réaffecté, conformément au paragraphe 35.14, qui ne réussit pas sa période d'essai, dont la durée ne doit pas dépasser trois (3) mois, il est sujet au licenciement conformément au paragraphe 35.15. Toutefois, le Comité mixte national de la main-d'oeuvre se réunira afin de trouver, dans une période de temps raisonnable, un autre emploi à l'employé personnellement protégé en vertu de l'alinéa 35.6.1 et du paragraphe 35.7 et qui a supplanté ou a été muté et qui ne réussit pas sa période d'essai.

35.14.10

Des employés permanents de la Société n'appartenant pas au groupement négociateur, faisant face à un licenciement et qui possèdent les qualifications voulues, peuvent se voir offrir un poste vacant qui n'est pas occupé par un employé permanent du groupement négociateur ou tout employé admissible à un réengagement en vertu de la section "D" de l'article 35.

35.15

Sous réserve des dispositions du paragraphe 35.7, un employé qui a terminé sa période d'essai et fait face à un licenciement, reçoit un préavis de licenciement d'au moins quatre (4) semaines ou à défaut, quatre (4) semaines de salaire et reçoit également une indemnité forfaitaire de licenciement égale à une semaine de salaire pour chaque semestre ou majeure partie de semestre de service à Radio-Canada. En outre, durant la période de préavis, 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.

35.15.1

Les employés qui reçoivent un préavis de licenciement de quatre (4) semaines et qui travaillent pendant toute cette période, recevront leur indemnité de licenciement le dernier jour de travail. Les employés qui reçoivent un salaire au lieu du préavis recevront leur indemnité de licenciement au plus tard quatre (4) semaines suivant leur dernier jour de travail.

35.16

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

D. REENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

35.17 Emploi permanent

35.17.1

Avis

Lorsqu'il se présente du travail permanent, l'emploi est offert par ordre d'ancienneté de service aux employés du groupement négociateur qui répondent aux exigences du poste vacant selon la procédure suivante:

- i) les employés protégés en vertu de l'alinéa 35.6.1 et du paragraphe 35.7 dont le poste a été déclaré excédentaire et pour lesquels aucun autre poste n'a été trouvé,
- ii) les employés protégés en vertu de l'alinéa 35.6.1 et du paragraphe 35.7 et qui ont supplanté, ont été supplantés ou mutés à d'autres postes dans leur succursale,
- iii) les autres employés qui ont supplanté, ont été supplantés ou mutés à d'autres postes dans leur succursale,

- iv) les autres employés qui ont choisi un emploi temporaire en vertu du paragraphe 35.14,
- v) les employés qui ont été licenciés,
- vi) les personnes n'appartenant pas au groupement négociateur.

35.17.2

Offre de rappel

Conformément aux dispositions de l'alinéa 35.17.1 ci-dessus, une offre d'emploi doit être adressée à tous les employés qualifiés, par ordre d'ancienneté de service.

35.17.3

Droits de rappel

i) Refus

Un employé qui refuse un rappel à un poste du même niveau salarial qu'il occupait précédemment pour lequel il est qualifié à sa succursale, perd tous ses droits de rappel.

ii) Défaut de répondre

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.

iii) Défaut de se présenter

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 si l'employé n'était pas disponible pour des raisons sérieuses.

iv) Maintien des droits

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

v) Refus de mutation à une autre succursale

Un employé qui refuse un poste à son ancien niveau salarial à une succursale autre que celle d'où il a été licencié, verra son nom rayé de la liste de rappel de cette succursale.

35.17.4

Réengagement - Un (1) an

Les avis de réengagement continueront d'être offerts aux employés désignés à l'alinéa 35.17.1, pour une période n'excédant pas douze (12) mois de la date de supplantation ou de réaffectation (sauf pour des employés absents et couverts par les régimes d'invalidité à court ou long terme, en congé de maternité, paternité ou pour soins d'enfant, accidents du travail, auxquels cas, le délai de rappel de douze (12) mois commence à la date de leur retour dudit congé).

35.17.5

Définition du rappel

Le rappel sera local ou régional, conformément aux mêmes dispositions que l'affichage des postes vacants, article 30.

- i) Niveau local - Tous les postes de la succursale,
- ii) Niveau régional (Toutes les succursales de la Société définies à l'alinéa 35.14.4) à partir du groupe 3, à partir du groupe C et du groupe B lorsqu'il n'y a aucun candidat qualifié au niveau local.

35.17.6

Personnes ne relevant pas du groupement négociateur

Une personne ne faisant pas partie du groupement négociateur ne pourra occuper un emploi dans le groupement négociateur avant que tous les employés désignés à l'alinéa 35.17.1 ci-dessus n'aient eu l'occasion d'exercer leur droit d'être réintégré.

35.17.7

Avis de rappel

L'avis de rappel est adressé à tous les employés qualifiés conformément aux dispositions de l'alinéa 35.17.1 ci-dessus.

35.17.8

Courrier

Une lettre recommandée ou un courrier certifié est envoyé à tous les employés licenciés qui sont qualifiés. 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. Le délai commence seulement le jour suivant la réception de l'avis par l'employé.

35.17.9

Responsabilité du Comité mixte local de la main-d'oeuvre

Le Comité mixte local de la main-d'oeuvre prépare et tient à jour une liste des employés indiquant leurs compétences et leurs qualifications, l'ancienneté de service et la dernière adresse. Le Comité local établit également à quelle succursale l'employé désire être rappelé. Il incombe à l'employé d'informer le Comité mixte local de la main-d'oeuvre de tout changement d'adresse.

35.17.10

Ancienneté

Le droit d'accepter ou de refuser un poste s'exerce par ordre d'ancienneté de service.

35.17.11

Délai pour répondre à l'offre d'emploi

Les employés ont jusqu'à la fermeture des affaires, le troisième jour ouvrable suivant la réception de l'avis de rappel (excluant la journée de la réception) pour aviser la Société qu'ils désirent être considérés pour le rappel.

35.17.12

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 mutuellement convenu entre l'employé et la Société.

35.17.13

Frais de rétablissement

Les frais de rétablissement seront payés aux employés qui acceptent un emploi dans une autre succursale conformément au paragraphe 35.19 ii).

35.17.14

Avis au Syndicat

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

35.17.15

Salaires

Sauf pour les employés dont les salaires sont protégés en vertu de l'alinéa 35.6.1 et du paragraphe 35.7, 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 an ou plus d'ancienneté de service; autrement, l'employé peut être rappelé à l'échelon embauche du poste qui lui est offert.

35.18 Emploi temporaire

35.18.1

Emploi temporaire

La Société offre aux employés la possibilité d'être réintégrés dans un emploi temporaire lorsque cet emploi peut être offert selon les conditions et délais prévus aux alinéas 35.17.11 et 35.17.12, comme des émissions saisonnières, relève de vacances, congé de maternité, paternité ou pour soins d'enfants ou autres projets planifiés, et ce aux mêmes conditions et selon les mêmes dispositions que pour les postes permanents telles qu'énumérées ci-dessus.

35.18.2

Frais de rétablissement

La Société n'est pas tenue de payer les frais de mutation à l'employé qui accepte un emploi temporaire.

35.18.3

Refus d'un emploi temporaire

Le refus d'un emploi temporaire ne prive pas l'employé de ses droits de rappel pour un travail permanent.

35.18.4

Liste locale

Le Comité mixte local de la main-d'oeuvre voit à l'établissement d'une liste des employés qualifiés qui souhaitent occuper des emplois temporaires. Cette liste sera utilisée comme source de candidats pour des emplois temporaires (planifiés ou imprévus). Le comité mixte local de la main-d'oeuvre voit à la mise à jour mensuelle des listes.

35.18.5

Préférence des employés

Les employés qui souhaitent occuper des emplois temporaires dans d'autres succursales pourront faire part de leur préférence au Service local des ressources humaines de leur succursale. Le bureau local des ressources humaines acheminera le nom des employés au service des ressources humaines concerné afin qu'ils soient ajoutés à la liste locale (exemple: relève de vacance).

35.18.6

Personne ne relevant pas du groupement négociateur

Une personne ne faisant pas partie du groupement négociateur ne pourra occuper un emploi temporaire au sein du groupement avant que tous les employés inscrits à la liste mentionnée aux alinéas 35.18.4 et 35.18.5 n'aient eu l'occasion d'exercer leurs droits pour un tel travail temporaire.

35.18.7

Emploi temporaire imprévu

Un emploi temporaire imprévu, qui ne peut être planifié à l'avance conformément aux délais prévus aux alinéas 35.17.11 et 35.17.12, sera offert de la manière suivante:

i) Employés intéressés

Les employés qui souhaitent occuper un emploi temporaire doivent informer le Service local des ressources humaines de leur succursale en précisant le genre d'emploi souhaité, selon leurs qualifications.

ii) Avis à l'employé

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

iii) Avis au Syndicat

Une copie de toutes les confirmations d'emploi sera transmise au bureau local du syndicat. De plus, le bureau local du syndicat sera informé de tout refus ou encore de l'impossibilité pour la Société de rejoindre un employé.

E. FRAIS DE REETABLISSEMENT

35.19

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

- i) à raison de cent pour cent (100%) des frais quand s'appliquent les sections "A" et "B" de l'article 35;
- ii) 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 35.13 lui en donne le droit, touche cinquante pour cent (50%) des frais de mutation et de déménagement comme le prévoit l'alinéa ii) ci-haut.

REMARQUE

Sauf quand il est précisé qu'il s'agit d'employés temporaires et auxiliaires, il est entendu que le terme "employé" ou "employés" utilisé dans l'article 35 signifie les employés permanents à plein temps de la Société appartenant au groupement négociateur.

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, Politiques des Ressources humaines courantes, numéros 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

ACTIVITÉ 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 GRÈVE

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.

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, subordonnement 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:

- a) lorsqu'il ne travaille pas le jour férié (à moins d'y être autorisé), ou
- b) lorsqu'il est en congé non payé les deux (2) jours ouvrables qui encadrent le jour férié, ou
- c) 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 64.7 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, de cinq (5) semaines pour les employés comptant moins de vingt-sept (27) ans de service et de six (6) semaines pour les employés comptant plus de vingt-sept (27) ans de service (à compter du 1er avril 1989); elle se calcule suivant le règlement sur les congés annuels conformément à la politique des Ressources humaines courante.

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 légal 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 assimilé 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 présence 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 présence 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, sur une copie de la formule prévue à l'annexe "J", 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 présence 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 abouti 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. Nonobstant ce qui précède, un employé à qui on a accordé, au cours d'une même année civile, dix (10) jours ou plus de congés de maladie dont aucun n'a été certifié par un médecin qualifié doit, après en avoir été avisé par écrit, produire une preuve médicale satisfaisante (certifiée par un médecin qualifié) pour chaque journée d'absence ultérieure.

50.2

Conformément à la politique des Ressources humaines sur les congés de maladie, numéro 4.7, 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.

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 la politique des Ressources humaines courante, numéro 4.13, 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 (\$0.26) 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.

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 la politique des Ressources humaines courante, numéro 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'acquiescer 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 (numéros 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 (numéro 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 (numéro 5.3).

58.2.1

En ce qui a trait à la politique sur les déplacements locaux, numéro 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. Il est entendu que les frais de nettoyage sont remboursés pour les vêtements de travail qui sont appropriés à l'affectation.

58.4

Nonobstant les dispositions de la politique, Frais de mutation et de déménagement - Canada, numéro 5.6, 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) effectif le 1er avril 1989, 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) passent à un maximum de huit dollars (\$8.00) 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 (numéros 5.1, 5.2 et 5.3). Pour une mission extérieure dans une région urbaine, le nombre de milles ou 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 (numéro 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.

ARTICLE 63

GRILLE DES SALAIRES

63.1

Groupes salariaux:

GROUPE TECHNIQUE

OPERATEUR (Émetteur d'avant-poste TV)

	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988	\$12.75
Le 8 mai 1989	\$13.35
Le 7 mai 1990	\$14.00

Assistant TV/Chauffeur (Montréal et Québec)

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 21,762	\$ 833.79	\$ 10.422
1 an	23,348	894.56	11.182
2 ans	24,934	955.33	11.942
3 ans	26,522	1,016.17	12.702
4 ans	28,106	1,076.86	13.461
5 ans	29,693	1,137.66	14.221
Le 8 mai 1989			
A l'embauchage	\$ 22,828	\$ 874.64	\$ 10.933
1 an	24,492	938.39	11.730
2 ans	26,156	1,002.15	12.527
3 ans	27,822	1,065.98	13.325
4 ans	29,483	1,129.62	14.120
5 ans	31,408	1,203.37	15.042

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 23,947	\$ 917.51	\$ 11.469
1 an	25,692	984.37	12.305
2 ans	27,438	1,051.26	13.141
3 ans	29,185	1,118.20	13.978
4 ans	30,928	1,184.98	14.812
5 ans	32,947	1,262.34	15.779

GROUPE 1

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

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 19,746	\$ 756.55	\$ 9.457
6 mois	20,437	783.03	9.788
1 an	21,130	809.58	10.120
18 mois	21,822	836.09	10.451
2 ans	22,509	862.41	10.780
3 ans	23,895	915.52	11.444
4 ans	25,398	973.10	12.164

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 20,714	\$ 793.64	\$ 9.921
6 mois	21,438	821.38	10.267
1 an	22,165	849.23	10.615
18 mois	22,891	877.05	10.963
2 ans	23,612	904.67	11.308
3 ans	25,066	960.38	12.005
4 ans	26,903	1,030.77	12.885

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 21,729	\$ 832.53	\$ 10.407
6 mois	22,488	861.61	10.770
1 an	23,251	890.84	11.136
18 mois	24,013	920.04	11.501
2 ans	24,769	949.00	11.863
3 ans	26,294	1,007.43	12.593
4 ans	28,221	1,081.26	13.516

GROUPE 2

Premier assistant (TV), premier assistant (TV) (Montréal et Québec), premier appariteur (radio), opérateur du télésouffleur:

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 22,048	\$ 844.75	\$ 10.559
1 an	23,592	903.91	11.299
2 ans	25,243	967.16	12.090
3 ans	26,664	1,021.61	12.770
4 ans	28,217	1,081.11	13.514

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 23,128	\$ 886.13	\$ 11.077
1 an	24,748	948.20	11.852
2 ans	26,480	1,014.56	12.682
3 ans	27,971	1,071.69	13.396
4 ans	29,860	1,144.06	14.301

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 24,261	\$ 929.54	\$ 11.619
1 an	25,961	994.67	12.433
2 ans	27,778	1,064.29	13.304
3 ans	29,342	1,124.21	14.053
4 ans	31,323	1,200.11	15.001

GROUPE 3

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

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 23,247	\$ 890.69	\$ 11.134
6 mois	24,055	921.65	11.521
1 an	24,863	952.61	11.908
18 mois	25,668	983.45	12.293
2 ans	26,474	1,014.33	12.679
3 ans	28,095	1,076.44	13.456
4 ans	29,714	1,138.47	14.231
5 ans	31,482	1,206.21	15.078

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 24,386	\$ 934.33	\$ 11.679
6 mois	25,234	966.82	12.085
1 an	26,081	999.27	12.491
18 mois	26,926	1,031.65	12.896
2 ans	27,771	1,064.02	13.300

3 ans	29,472	1,129.20	14.115
4 ans	31,170	1,194.25	14.928
5 ans	33,285	1,275.29	15.941

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 25,581	\$ 980.11	\$ 12.251
6 mois	26,470	1,014.18	12.677
1 an	27,359	1,048.24	13.103
18 mois	28,245	1,082.18	13.527
2 ans	29,132	1,116.17	13.952
3 ans	30,916	1,184.52	14.807
4 ans	32,697	1,252.76	15.660
5 ans	34,916	1,337.78	16.722

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 QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
--	----------------	---------------------	-----------------

Le 4 juillet 1988

A l'embauchage	\$ 24,202	\$ 927.28	\$ 11.591
6 mois	25,009	958.20	11.978
1 an	25,815	989.08	12.364
18 mois	26,622	1,020.00	12.750
2 ans	28,245	1,082.18	13.527
3 ans	29,863	1,144.18	14.302
4 ans	31,482	1,206.21	15.078
5 ans	33,103	1,268.31	15.854
6 ans	35,939	1,376.97	17.212

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 25,388	\$ 972.72	\$ 12.159
6 mois	26,234	1,005.13	12.564
1 an	27,080	1,037.55	12.969
18 mois	27,926	1,069.96	13.375
2 ans	29,629	1,135.21	14.190
3 ans	31,326	1,200.23	15.003
4 ans	33,025	1,265.33	15.817
5 ans	34,725	1,330.46	16.631
6 ans	37,960	1,454.41	18.180

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 26,632	\$ 1,020.38	\$ 12.755
6 mois	27,519	1,054.37	13.180
1 an	28,407	1,088.39	13.605
18 mois	29,294	1,122.38	14.030
2 ans	31,081	1,190.84	14.886
3 ans	32,861	1,259.04	15.738
4 ans	34,643	1,327.32	16.592
5 ans	36,427	1,395.67	17.446
6 ans	39,820	1,525.67	19.071

GROUPE 5

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

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
--	----------------	---------------------	-----------------

Le 4 juillet 1988

A l'embauchage	\$ 26,349	\$ 1,009.54	\$ 12.619
6 mois	27,155	1,040.42	13.005
1 an	27,963	1,071.38	13.392
18 mois	28,771	1,102.34	13.779
2 ans	29,577	1,133.22	14.165
3 ans	31,198	1,195.33	14.942
4 ans	32,820	1,257.47	15.718
5 ans	34,439	1,319.50	16.494
6 ans	36,762	1,408.51	17.606

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 27,640	\$ 1,059.00	\$ 13.238
6 mois	28,486	1,091.42	13.643
1 an	29,333	1,123.87	14.048
18 mois	30,181	1,156.36	14.455
2 ans	31,026	1,188.74	14.859
3 ans	32,727	1,253.91	15.674
4 ans	34,428	1,319.08	16.489
5 ans	36,127	1,384.18	17.302
6 ans	38,823	1,487.47	18.593

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 28,994	\$ 1,110.88	13.886
6 mois	29,882	1,144.90	14.311
1 an	30,770	1,178.93	14.737
18 mois	31,660	1,213.03	15.163
2 ans	32,546	1,246.97	15.587
3 ans	34,331	1,315.36	16.442

4 ans	36,115	1,383.72	17.297
5 ans	37,897	1,451.99	18.150
6 ans	40,725	1,560.34	19.504

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, caméraman (journalisme électronique), monteur (journalisme électronique), monteur magnétoscopique (appareils multiples automatisés):

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 31,886	\$ 1,221.69	\$ 15.271
1 an	34,391	1,317.66	16.471
2 ans	36,897	1,413.68	17.671
3 ans	39,586	1,516.70	18.959

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 33,448	\$ 1,281.53	\$ 16.019
1 an	36,076	1,382.22	17.278
2 ans	38,705	1,482.95	18.537
3 ans	41,786	1,601.00	20.013

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 35,087	\$ 1,344.33	\$ 16.804
1 an	37,844	1,449.96	18.125
2 ans	40,602	1,555.63	19.445
3 ans	43,834	1,679.46	20.993

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), premier monteur (journalisme électronique):

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 33,286	\$ 1,275.33	\$ 15.942
1 an	35,790	1,371.26	17.141
2 ans	38,297	1,467.32	18.342
3 ans	40,992	1,570.57	19.632

Le 8 mai 1989			
A l'embauchage	\$ 34,917	\$ 1,337.82	\$ 16.723
1 an	37,544	1,438.47	17.981
2 ans	40,174	1,539.23	19.240
3 ans	43,261	1,657.51	20.719

Le 7 mai 1990			
A l'embauchage	\$ 36,628	\$ 1,403.37	\$ 17.542
1 an	39,384	1,508.97	18.862
2 ans	42,143	1,614.67	20.183
3 ans	45,381	1,738.74	21.734

GROUPE 8

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

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 34,603	\$ 1,325.79	\$ 16.572
1 an	37,110	1,421.84	17.773
2 ans	39,616	1,517.85	18.973
3 ans	42,315	1,621.26	20.266

Le 8 mai 1989			
A l'embauchage	\$ 36,299	\$ 1,390.77	\$ 17.385
1 an	38,928	1,491.49	18.644
2 ans	41,557	1,592.22	19.903
3 ans	44,648	1,710.65	21.383

Le 7 mai 1990			
A l'embauchage	\$ 38,078	\$ 1,458.93	\$ 18.237
1 an	40,835	1,564.56	19.557
2 ans	43,593	1,670.23	20.878
3 ans	46,836	1,794.48	22.431

GROUPE DES TECHNICIENS DE MAINTENANCE

GROUPE 3

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 23,247	\$ 890.69	\$ 11.134
6 mois	24,055	921.65	11.521
1 an	24,863	952.61	11.908
18 mois	25,668	983.45	12.293
2 ans	26,473	\$ 1,014.29	\$ 12.679
3 ans	28,095	1,076.44	13.456
4 ans	29,714	1,138.47	14.231
5 ans	31,482	1,206.21	15.078

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 24,386	\$ 934.33	\$ 11.679
6 mois	25,234	966.82	12.085
1 an	26,081	999.27	12.491
18 mois	26,926	1,031.65	12.896
2 ans	27,770	1,063.98	13.300
3 ans	29,472	1,129.20	14.115
4 ans	31,170	1,194.25	14.928
5 ans	33,285	1,275.29	15.941

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 25,581	\$ 980.11	\$ 12.251
6 mois	26,470	1,014.18	12.677
1 an	27,359	1,048.24	13.103
18 mois	28,245	1,082.18	13.527
2 ans	29,131	1,116.13	13.952
3 ans	30,916	1,184.52	14.807
4 ans	32,697	1,252.76	15.660
5 ans	34,916	1,337.78	16.722

GROUPE A

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 26,259	\$ 1,006.09	\$ 12.576
6 mois	27,134	1,039.62	12.995
1 an	28,008	1,073.10	13.414
18 mois	28,882	1,106.59	13.832
2 ans	29,756	1,140.08	14.251

3 ans	31,506	1,207.13	15.089
4 ans	33,256	1,274.18	15.927
5 ans	35,005	1,341.19	16.765
6 ans	37,120	1,422.22	17.778

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 27,546	\$ 1,055.40	\$ 13.193
6 mois	28,464	1,090.57	13.632
1 an	29,380	1,125.67	14.071
18 mois	30,297	1,160.80	14.510
2 ans	31,214	1,195.94	14.949
3 ans	33,050	1,266.28	15.829
4 ans	34,886	\$ 1,336.63	\$ 16.708
5 ans	36,720	1,406.90	17.586
6 ans	39,199	1,501.88	18.774

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 28,896	\$ 1,107.13	\$ 13.839
6 mois	29,859	1,144.02	14.300
1 an	30,820	1,180.84	14.761
18 mois	31,782	1,217.70	15.221
2 ans	32,743	1,254.52	15.682
3 ans	34,669	1,328.31	16.604
4 ans	36,595	1,402.11	17.526
5 ans	38,519	1,475.82	18.448
6 ans	41,120	1,575.48	19.694

GROUPE B

TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
----------------	---------------------	-----------------

Le 4 juillet 1988

1 an	\$ 33,802	\$ 1,295.10	\$ 16.189
2 ans	35,712	1,368.28	17.104
3 ans	37,621	1,441.42	18.018
4 ans	39,531	1,514.60	18.933
5 ans	41,440	1,587.74	19.847

Le 8 mai 1989

1 an	\$ 35,458	\$ 1,358.54	\$ 16.982
2 ans	37,462	1,435.33	17.942
3 ans	39,464	1,512.03	18.900
4 ans	41,468	1,588.81	19.860
5 ans	43,731	1,675.52	20.944

Le 7 mai 1990

1 an	\$ 37,195	\$ 1,425.10	\$ 17.814
2 ans	39,298	1,505.67	18.821
3 ans	41,398	1,586.13	19.827
4 ans	43,500	1,666.67	20.833
5 ans	45,874	1,757.62	21.970

GROUPE 8

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 34,947	\$ 1,338.97	\$ 16.737
1 an	36,551	1,400.42	17.505
2 ans	38,154	1,461.84	18.273
3 ans	39,761	1,523.41	19.043
4 ans	41,363	1,584.79	19.810
5 ans	42,969	1,646.32	20.579

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 36,659	\$ 1,404.56	\$ 17.557
1 an	38,342	1,469.04	18.363
2 ans	40,024	1,533.49	19.169
3 ans	41,709	1,598.05	19.976
4 ans	43,390	1,662.45	20.781
5 ans	45,334	1,736.93	21.712

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 38,455	\$ 1,473.37	\$ 18.417
1 an	40,221	1,541.03	19.263
2 ans	41,985	1,608.62	20.108
3 ans	43,753	1,676.36	20.955
4 ans	45,516	1,743.91	21.799
5 ans	47,555	1,822.03	22.775

GROUPE C

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
3 ans	\$ 37,239	\$ 1,426.78	\$ 17.835
4 ans	39,150	1,500.00	18.750
5 ans	41,059	1,573.14	19.664
6 ans	42,969	1,646.32	20.579
7 ans	44,880	1,719.54	21.494

Le 8 mai 1989

3 ans	\$ 39,064	\$ 1,496.70	\$ 18.709
4 ans	41,068	1,573.49	19.669
5 ans	43,071	1,650.23	20.628
6 ans	45,074	1,726.97	21.587
7 ans	47,339	1,813.75	22.672

Le 7 mai 1990

3 ans	\$ 40,978	\$ 1,570.04	\$ 19.626
4 ans	43,080	1,650.57	20.632
5 ans	45,181	1,731.07	21.638
6 ans	47,283	1,811.61	22.645
7 ans	49,659	1,902.64	23.783

GROUPE D

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
--	----------------	---------------------	-----------------

Le 4 juillet 1988

3 ans	\$ 40,484	\$ 1,551.11	\$ 19.389
4 ans	42,778	1,639.00	20.488
5 ans	45,069	1,726.78	21.585
6 ans	47,362	1,814.64	22.683
7 ans	49,651	1,902.34	23.779

Le 8 mai 1989

3 ans	\$ 42,468	\$ 1,627.13	\$ 20.339
4 ans	44,874	1,719.31	21.491
5 ans	47,277	1,811.38	22.642
6 ans	49,683	1,903.56	23.795
7 ans	52,344	2,005.52	25.069

Le 7 mai 1990

3 ans	\$ 44,549	\$ 1,706.86	\$ 21.336
4 ans	47,073	1,803.56	22.545
5 ans	49,594	1,900.15	23.752
6 ans	52,117	1,996.82	24.960
7 ans	54,909	2,103.79	26.297

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 ISOLES

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.

Effectif le 1er avril 1989, les employés qui ne reçoivent pas cette prime mais qui sont occasionnellement affectés à ce travail touchent un forfait qui passe de neuf dollars et cinquante cents (\$9.50) à onze dollars (\$11.00) par tour de service.

TECHNICIENS DES ENDROITS ISOLES

GROUPE A

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 27,415	\$ 1,050.38	\$ 13.130
6 mois	28,289	1,083.87	13.548
1 an	29,165	1,117.43	13.968
18 mois	30,038	1,150.88	14.386
2 ans	30,910	1,184.29	14.804
3 ans	32,661	1,251.38	15.642
4 ans	34,410	1,318.39	16.480
5 ans	36,161	1,385.48	17.319
6 ans	38,289	1,467.01	18.338

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 28,758	\$ 1,101.84	\$ 13.773
6 mois	29,675	1,136.97	14.212
1 an	30,594	1,172.18	14.652
18 mois	31,510	1,207.28	15.091
2 ans	32,425	1,242.34	15.529
3 ans	34,261	\$ 1,312.68	\$ 16.409
4 ans	36,096	1,382.99	17.287
5 ans	37,933	1,453.37	18.167
6 ans	40,425	1,548.85	19.361

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 30,167	\$ 1,155.82	\$ 14.448
6 mois	31,129	1,192.68	14.909
1 an	32,093	1,229.62	15.370
18 mois	33,054	1,266.44	15.831
2 ans	34,014	1,303.22	16.290
3 ans	35,940	1,377.01	17.213
4 ans	37,865	1,450.77	18.135
5 ans	39,792	1,524.60	19.058
6 ans	42,406	1,624.75	20.309

GROUPE B

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
--	----------------	---------------------	-----------------

Le 4 juillet 1988

1 an	\$ 34,957	\$ 1,339.35	\$ 16.742
2 ans	36,867	1,412.53	17.657
3 ans	38,776	1,485.67	18.571
4 ans	40,690	1,559.00	19.488
5 ans	42,601	1,632.22	20.403

Le 8 mai 1989

1 an	\$ 36,670	\$ 1,404.98	\$ 17.562
2 ans	38,673	1,481.72	18.522
3 ans	40,676	1,558.47	19.481
4 ans	42,684	1,635.40	20.443
5 ans	44,948	1,722.15	21.527

Le 7 mai 1990

1 an	\$ 38,467	\$ 1,473.83	\$ 18.423
2 ans	40,568	1,554.33	19.429
3 ans	42,669	1,634.83	20.435
4 ans	44,776	1,715.56	21.445
5 ans	47,150	1,806.51	22.581

GROUPE 8

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
A l'embauchage	\$ 36,104	\$ 1,383.30	\$ 17.291
1 an	37,707	1,444.71	18.059
2 ans	39,312	1,506.21	18.828
3 ans	40,913	1,567.55	19.594
4 ans	42,524	1,629.27	20.366
5 ans	44,129	1,690.77	21.135

Le 8 mai 1989

A l'embauchage	\$ 37,873	\$ 1,451.07	\$ 18.138
1 an	39,555	1,515.52	18.944
2 ans	41,238	1,580.00	19.750
3 ans	42,918	1,644.37	20.555
4 ans	44,608	1,709.12	21.364
5 ans	46,551	1,783.56	22.295

Le 7 mai 1990

A l'embauchage	\$ 39,729	\$ 1,522.18	\$ 19.027
1 an	41,493	1,589.77	19.872
2 ans	43,259	1,657.43	20.718
3 ans	45,021	1,724.94	21.562
4 ans	46,794	1,792.87	22.411
5 ans	48,832	1,870.96	23.387

GROUPE C

	TAUX ANNUEL	A LA QUATORZAINE	TAUX HORAIRE
Le 4 juillet 1988			
3 ans	\$ 38,401	\$ 1,471.30	\$ 18.391
4 ans	40,309	1,544.41	19.305
5 ans	42,220	1,617.62	20.220
6 ans	44,129	1,690.77	21.135
7 ans	46,039	1,763.95	22.049

Le 8 mai 1989

3 ans	\$ 40,283	\$ 1,543.41	\$ 19.293
4 ans	42,284	1,620.08	20.251
5 ans	44,289	1,696.90	21.211
6 ans	46,291	1,773.60	22.170
7 ans	48,555	1,860.34	23.254

Le 7 mai 1990

3 ans	\$ 42,257	\$ 1,619.04	\$ 20.238
4 ans	44,356	1,699.46	21.243
5 ans	46,459	1,780.04	22.251
6 ans	48,559	1,860.50	23.256
7 ans	50,934	1,951.49	24.394

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

Taux annuel de base X 10
261

et en taux horaire

Taux annuel de base
261 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 au mérite, 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 quatorzaine 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 quatorzaine 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 (19e) 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

Les apparitions planifiées des employés en champ, sauf dans les panoramiques, les prises de vue fortuites d'employés dans des auditoires 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.

64.6.1

Les apparitions planifiées des employés en champ donnant lieu à rémunération aux termes du paragraphe 64.6 sont subordonnées au consentement préalable des intéressés.

64.6.2

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

64.7

Les créances de congés accumulées en vertu des articles 7, 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.

64.7.1

Les créances de congés accumulés sont limitées à un maximum de trente (30) jours. L'employé peut reporter d'une année fiscale à l'autre un maximum de dix (10) jours déjà accumulés. Les congés en excédant de dix (10) jours au 31 mars de chaque année seront rémunérés le 30 avril suivant au taux où ils ont été originellement accumulés.

64.7.2

La Société s'engage à afficher dans chaque succursale, le plus tôt possible mais au plus tard le vendredi midi de chaque semaine, les disponibilités de la semaine suivante de congés accumulés pouvant être pris.

64.8

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.

64.9

Les congés annuels et les congés prévus à l'article 46 ont préséance sur les congés remis en vertu du paragraphe 64.7.1.

64.9.1

La remise des congés accumulés en vertu du paragraphe 64.7.1 n'est accordée que s'il n'y a pas de coûts additionnels pour la Société.

64.10

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 64.7.1.

64.10.1

Les congés prévus au paragraphe 64.10 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.

64.10.2

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.

64.11

La Société ne rembourse que les frais minimaux (obtenu 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 démérite 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 syndical - 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 5 mai 1991.

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 17^e jour d'avril 1989.

ANNEXE "A"

POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES COURANTES

- 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
- 4.13 Congé de maternité, de paternité et pour soins d'enfants
- 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

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 siègera 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

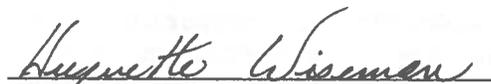
Tous les employés sont assurés pour un capital de \$25,000 pendant qu'ils se déplacent pour le compte de Radio-Canada, contre la mort accidentelle ou la perte d'un membre. Les employés affectés à des zones où il y a "risques de guerre" sont automatiquement assurés pour \$225,000 de plus.

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



Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles



Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

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. REUNIONS

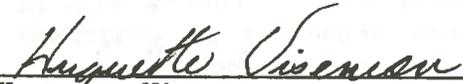
Le Comité consultatif des avantages sociaux se réunit trimestriellement ou selon la décision majoritaire du Comité. L'ordre du jour ainsi que tout autre document s'y rapportant seront distribués deux semaines au préalable. Le président du Comité verra à la tenue du procès-verbal de la réunion, lequel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

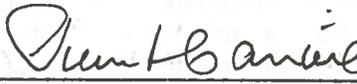
5.

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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

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

Un sous-comité 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

Sous-comité consultatif
régional français

SCFP
CTPDA (Moncton)
NABET (EHQ)
SJRC
NABET (GCMI)

CTPDA
Association of Producers/
Directors (Toronto)
NRPA
Cadres
Personnel de confiance

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.

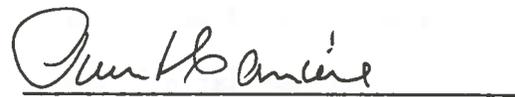
RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX/MODALITÉS

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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "D"

GROUPES 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 télé souffleur

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 magnétoscope 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)
- Technicien (traitement sonore multipiste)

GROUPE 5-6

- Monteur (journalisme électronique)

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
- Caméraman (journalisme électronique)
- Monteur magnétoscopique (appareils multiples automatisés)

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)
- * Premier monteur (journalisme électronique)

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. / Lieu et n° du grief
Agreement involved / Convention visée
Article Number(s) involved / Article(s) visé(s)

GRIEVANCE / EXPOSÉ DU GRIEF:

Grievor's Supervisor:
Chef de service du plaignant:

Has grievance been discussed with Supervisor? 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. / N° de la réunion locale	Date
Action / Suite	
Second step / Deuxième étape	Date
Action / Suite	
Type of grievance / Nature du grief	

SIGNATURES

Grievor / Le plaignant

Representative / Le délégué

Date

CBC 334 BIL (2/84)

CORPORATE INDUSTRIAL AND TALENT RELATIONS SERVICE (OTTAWA)
SERVICE NATIONAL DES RELATIONS INDUSTRIELLES ET DES RELATIONS AVEC LES ARTISTES (OTTAWA)

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.

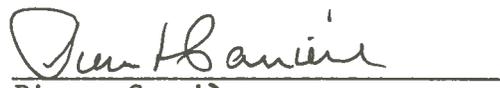
Afin d'atteindre ces objectifs, la Société identifiera les postes où il est de rigueur que le titulaire soit bilingue. Une fois les postes désignés, la Société mettra en oeuvre ses programmes de formation, de promotion et de recrutement.

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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "G"

Lettre d'entente

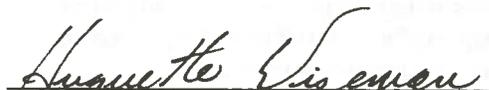
MANOEUVRE DU MATÉRIEL DE DÉVELOPPEMENT ET DE TIRAGE DES
PHOTOGRAPHIES ET DES FILMS CINÉMATOGRAPHIQUES

Relativement à l'alinéa 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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "H"

Lettre d'entente

ARTICLE 19

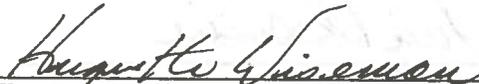
SURVEILLANCE DES EXTÉRIEURS

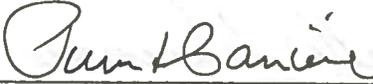
La présente lettre d'entente fait suite à l'engagement que la Société a pris au cours des dernières négociations collectives à l'effet de clarifier la portée de la définition des termes "surveillance des extérieurs" à l'article 19 de la convention collective.

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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "I"

Lettre d'entente

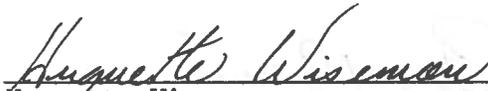
ÉVALUATION DU RENDEMENT

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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "J"

Nom: _____ CONGES ANNUELS 19__ / 19__

Remplir et retourner avant le 1er avril 19__

Au sujet des congés annuels, la convention collective SRC/STRF établit, à l'article 48, les conditions suivantes:

48.2 Dans chaque succursale, la présence 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 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.

Cette année, vous avez droit à _____ jours de congés annuels.

Si vous prenez la totalité de vos congés annuels en un seul bloc, remplissez la partie "A".

Si vous prenez vos congés annuels en plus d'une occasion, remplissez la partie "B" en n'oubliant pas d'indiquer votre droit de préférence par les chiffres 1 à 4.

PARTIE "A"

1ier choix: DU _____ AU _____
2ième choix: DU _____ AU _____
3ième choix: DU _____ AU _____

PARTIE "B"

Première occasion Droit de préférence # _____
1ier choix: DU _____ AU _____
2ième choix: DU _____ AU _____

Deuxième occasion Droit de préférence # _____
1ier choix: DU _____ AU _____
2ième choix: DU _____ AU _____

Troisième occasion Droit de préférence # _____
1ier choix: DU _____ AU _____
2ième choix: DU _____ AU _____

Quatrième occasion Droit de préférence # _____
1ier choix: DU _____ AU _____
2ième choix: DU _____ AU _____

Si votre demande comprend des dates après le 31 janvier 19__, vous devez compléter la formule QUE 2278.

Signature de l'employé

ANNEXE "K"

Lettre d'entente

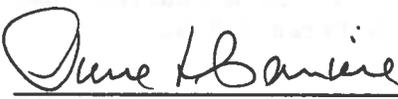
ANNONCEURS-OPÉRATEURS
TECHNICIENS ANNONCEURS

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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "L"

Lettre d'entente

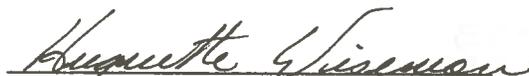
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX
TECHNICIENS DE MAINTENANCE

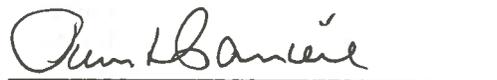
Les dispositions contenues au protocole d'entente, intitulées "Dispositions particulières applicables aux techniciens de maintenance des services français de la Société Radio-Canada", conclu le 3 mars 1980 par la Société et le Syndicat, font partie intégrante de la présente convention collective.

Ces dispositions sont amendées mutatis mutandis par la présente convention.

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

SYNDICAT DES TECHNICIENS DU
RÉSEAU FRANÇAIS


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "M"

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:

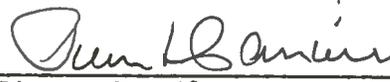
- 1- Les principales catégories d'emplois visés par la fourniture de tels vêtements sont les techniciens d'émetteurs, les techniciens de son sur film et de JE, de même que le personnel affecté à des tournages extérieurs
- 2- Les vêtements protecteurs sont notamment:
 - a) pour l'hiver:
 - parka
 - bottes 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



Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles



Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "N"

Lettre d'entente

VÊTEMENTS DE TRAVAIL - MONTRÉAL

La Société versera aux employés occupant sur une base permanente les emplois énumérés ci-dessous une indemnité de cent cinquante dollars (\$150) pour l'année 1988/1989 et de cent soixante dollars (\$160) pour les années 1989/1990 et 1990/1991 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
- . Technicien de maintenance TV, ajustage mécanique.

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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "0"

Lettre d'entente

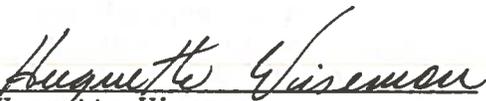
MAJORATIONS - ECHELLES SALARIALES

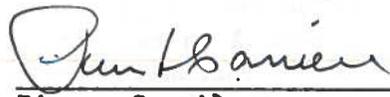
La présente lettre d'entente fait suite à l'engagement pris par la Société au cours des avant-dernières négociations collectives à l'effet que les employés des groupes 1, 2, 3 et 5 ainsi que les assistants-TV (chauffeurs) au maximum de leur groupe le 27 juin 1985, bénéficieront des augmentations accordées sur les échelles salariales le 4 juillet 1988, le 8 mai 1989 et le 7 mai 1990.

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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

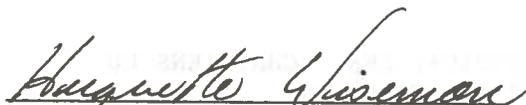
ANNEXE "P"

**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


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

ANNEXE "Q"

Lettre d'entente

TECHNICIENS A L'EXPLOITATION TECHNIQUE

La présente lettre d'entente fait suite à l'engagement pris par la Société au cours des dernières négociations collectives à l'effet d'entreprendre dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention collective la revue de la structure des classifications actuelle, le tout tel que prévu à l'article 21.9.

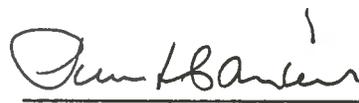
Plus spécifiquement, la Société s'engage à réviser les descriptions d'emploi des techniciens groupe 4 dans le but d'établir, pour certaines fonctions, une gradation reflétant la complexité et la responsabilité générale des activités exercées.

Cette révision aura pour conséquence de modifier la structure salariale actuelle pour les fonctions identifiées et l'étude de la pertinence de la nouvelle structure en ce qui concerne l'accès au mérite 6.

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

SYNDICAT DES TECHNICIENS DU
RÉSEAU FRANÇAIS


Huguette Wiseman
Premier agent national des
Relations industrielles


Pierre Carrière
Président national

Le 17 avril 1989

EN FOI DE QUOI, les parties ont fait signer la présente convention par leurs représentants dûment autorisés ce 17ième jour d'avril 1989.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS DU
RÉSEAU FRANÇAIS

for Mr. Armstrong

Pierre Jumeau
Président

Pierre L. Carrière

Pierre L. Carrière
Président national

Pierre Racicot

Pierre Racicot
Vice-président aux
Ressources humaines

Jean Goulet

Jean Goulet
Secrétaire national

S. Cotsman

Stephen Cotsman
Vice-président aux Finances

Pierre Fleury

Pierre Fleury
Trésorier national

LE COMITE DE NEGOCIATIONS:

Jean-Paul Rouillard

Jean-Paul Rouillard
Président local - Montréal

Huguette Wiseman

Huguette Wiseman
Premier agent national,
Relations industrielles

Raymond Desrosiers

Raymond Desrosiers
Président local - Matane

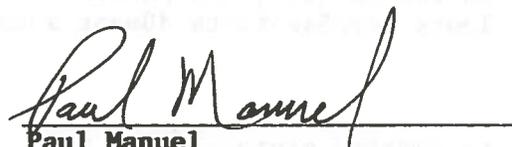
Jacques Ferroux

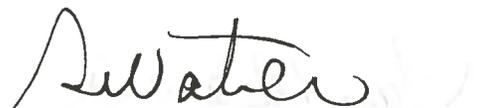
Jacques Ferroux
Conseiller au Vice-président
de la Radio

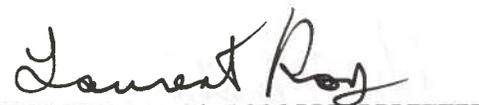
Robert Lespérance

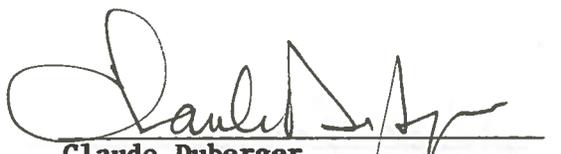
Robert Lespérance
Président local - Sept-Iles


Fernand Rochefort
Chef de secteur, Magnétoscopie
et journalisme électronique


Paul Manuel
Président local - Moncton

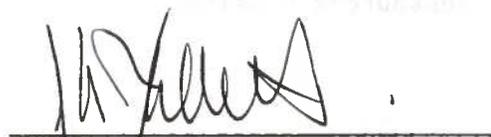

André Watier
Chef de l'Exploitation des
émetteurs du Québec


Laurent Roy
Président local - Rimouski

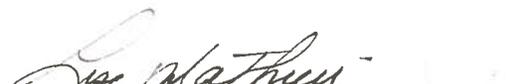

Claude Duberger
Chef de l'Exploitation - Matane


Réginald Soucy
Vice-président - Chicoutimi


Paul Larose
Rédacteur-en-chef délégué
Affaires publiques - TV


Jacques-André Thibault
Président local - Québec


Gaëtan Demers
Adjoint au directeur du Service
des émissions de variétés - TV


Lise Mathieu
Agent national du Service
des Relations industrielles


Marie-Claude Séguin
Adjointe aux Relations
industrielles