

**Convention collective**

**entre**

**LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

**et**

**Le Syndicat des  
technicien(ne)s et artisan(e)s  
du Réseau Français  
de Radio-Canada**



1997



## TABLE DES MATIÈRES

---

33.6.1 - <i>L'employé qui ne se présente pas dans les délais</i> .....	57
33.7 - <i>Supplantation, en cas d'impossibilité</i> .....	58
33.8 - <i>Période d'essai, modalités diverses</i> .....	58
33.9 - <i>Poste vacant et employé non STARF face au licenciement</i> .....	58
33.10 - <i>Préavis, indemnité, temps libre pour entrevue</i> .....	58
33.11 - <i>Versement de l'indemnité</i> .....	58
33.12 - <i>Indemnité lorsque licencié plus d'une fois</i> .....	59
<b>RÉENGAGEMENT DES EMPLOYÉS : EMPLOI PERMANENT - Article 34</b> .....	59
34.1 - <i>Ordre et procédure de rappel</i> .....	59
34.2 - <i>Offre d'emploi, modalités de rappel des employés</i> .....	59
34.3 - <i>Droits de rappel</i> .....	60
i) <i>Refus</i> .....	60
ii) <i>Défaut de répondre</i> .....	60
iii) <i>Défaut de se présenter</i> .....	60
iv) <i>Maintien des droits suite à un refus</i> .....	60
v) <i>Refus de mutation à une autre succursale</i> .....	60
34.4 - <i>Durée des droits de rappel</i> .....	60
34.5 - <i>Définition du rappel</i> .....	60
i) <i>Niveau local</i> .....	60
ii) <i>Niveau national</i> .....	61
34.6 - <i>Personnes ne relevant pas du groupement négociateur</i> .....	61
34.7 - <i>Avis de rappel</i> .....	61
34.7.1 - <i>Modalités de remise aux employés</i> .....	61
34.8 - <i>Liste des employés et Comité mixte de la main-d'oeuvre</i> .....	61
34.9 - <i>Ancienneté et droit d'accepter ou de refuser</i> .....	61
34.10 - <i>Délai pour répondre à l'offre d'emploi</i> .....	61
34.11 - <i>Délai pour se présenter au travail</i> .....	62
34.12 - <i>Frais de rétablissement</i> .....	62
34.13 - <i>Avis au Syndicat</i> .....	62
34.14 - <i>Salaires</i> .....	62
<b>RÉENGAGEMENT DES EMPLOYÉS : EMPLOI TEMPORAIRE - Article 35</b> .....	62
35.1 - <i>Offre d'emploi temporaire, modalités et ordre de rappel</i> .....	62
35.2 - <i>Frais de mutation</i> .....	62
35.3 - <i>Refus d'un emploi temporaire</i> .....	63
35.4 - <i>Liste locale et Comité mixte de la main-d'oeuvre</i> .....	63
35.5 - <i>Préférence des employés</i> .....	63
35.6 - <i>Personne ne relevant pas du groupement négociateur</i> .....	63
35.7 - <i>Emploi temporaire imprévu, modalité d'offre aux employés</i> .....	63

## TABLE DES MATIÈRES

---

i) <i>Utilisation d'installations ou de personnel de l'extérieur</i> .....	51
ii) <i>Émissions produites à l'extérieur</i> .....	52
30.1.1 - <i>Employés engagés avant décembre 83</i> .....	52
i) <i>En cas de refus de supplantation</i> .....	52
ii) <i>Impossibilité de supplantation et refus de mutation</i> .....	52
Modalités de licenciement .....	52
<b>RÉDUCTION DE L'EFFECTIF À LA SUITE D'UNE RÉDUCTION MAJEURE DES EXPLOITATIONS DE LA SOCIÉTÉ - Article 31</b> .....	<b>53</b>
31.1 - <i>Garanties d'emploi, employés engagés avant décembre 1983</i> .....	53
i) <i>En cas de refus de supplantation</i> .....	53
ii) <i>Impossibilité de supplantation et refus de mutation</i> ..	53
Modalités de licenciement .....	53
31.1.1 - <i>Définition de « réduction majeure des exploitations »</i> .....	54
<i>Succursale avec station de radio et de télévision</i> ..	54
31.2 - <i>Employé non protégé (engagé après décembre 1983)</i> .	54
<b>RÉDUCTION DE L'EFFECTIF - LICENCIEMENT COLLECTIF - Article 32</b> .....	<b>54</b>
32.1 - <i>Licenciement collectif, motif et préavis</i> .....	54
32.2 - <i>Comité mixte local de la main d'oeuvre</i> .....	55
32.3 - <i>Aide et formation aux employés réaffectés ou mutés</i> ..	55
32.4 - <i>Comité mixte national de la main d'oeuvre</i> .....	55
32.5 - <i>Recours aux services du ministère fédéral</i> .....	55
32.6 - <i>Modalités d'affichage de postes en la circonstance</i> ..	55
32.7 - <i>Refus d'une offre de réaffectation</i> .....	55
<b>SUPLANTATIONS ET LICENCIEMENTS - Article 33</b> .....	<b>56</b>
33.1 - <i>Préséance des permanents sur les temporaires, conditions</i> .....	56
33.1.1 - <i>Emploi temporaire pour retarder la procédure</i> .....	56
33.2 - <i>Ordre des licenciements</i> .....	56
i) <i>Poste vacant de même niveau salarial</i> .....	56
ii) <i>Plus jeune en ancienneté du même groupe salarial</i> ..	56
iii) <i>Réaffectation ou supplantation dans un groupe inférieur</i> .....	57
iv) <i>Mutation ou supplantation dans une autre succursale</i> .	57
33.3 - <i>Champ d'application, succursales de la Société</i> .....	57
33.4 - <i>Définition de « succursale »</i> .....	57
33.5 - <i>Mutation dans un poste vacant d'une autre succursale</i> .	57
33.6 - <i>Offre de mutation, préavis et conditions</i> .....	57

## TABLE DES MATIÈRES

---

a) <i>Employé en formation</i> .....	45
b) <i>Employé agissant en tant que tuteur</i> .....	45
c) <i>Employé agissant en tant qu'instructeur</i> .....	45
d) <i>Heures supplémentaires et indemnités pendant la formation</i> .....	45
e) <i>Formation dispensée un jour de repos</i> .....	45
27.9 - <i>Formation académique</i> .....	45
<b>SECTION 8 - MESURES DISCIPLINAIRES</b> .....	<b>47</b>
<b>MESURES DISCIPLINAIRES - Article 28</b> .....	<b>47</b>
28.1 - <i>Définition</i> .....	47
28.2 - <i>Procédure obligatoire, en cas de non respect</i> .....	47
28.3 - <i>Tenue d'une enquête, avis écrit à l'employé</i> .....	47
28.4 - <i>Délais entourant la tenue de l'enquête</i> .....	47
28.5 - <i>Délais et absences, congés ou affectations extérieures</i> .....	47
28.6 - <i>Décision de la Société, contenu et délais</i> .....	47
28.7 - <i>Reproche injustifié</i> .....	48
28.8 - <i>Version écrite de l'employé, délais</i> .....	48
28.9 - <i>Droits de l'employé convoqué à un entretien</i> .....	48
28.10 - <i>Fardeau de la preuve et préséance à l'arbitrage</i> .....	48
28.11 - <i>Notification au Syndicat de suspension ou congédiement</i> .....	48
28.12 - <i>Appréciation du rendement suite à une mesure disciplinaire</i> .....	48
28.13 - <i>Péremption des plaintes</i> .....	48
28.13.1 - <i>Retrait du dossier de l'employé</i> .....	49
<b>SECTION 9 - SÉCURITÉ D'EMPLOI</b> .....	<b>50</b>
<b>PROGRÈS TECHNIQUES - Article 29</b> .....	<b>50</b>
29.1 - <i>Garantie d'emploi</i> .....	50
29.2 - <i>Préavis advenant des changements technologiques</i> ..	50
29.2.1 - <i>Modalités d'affichage de postes en la circonstance</i> .....	50
29.2.2 - <i>Réaffectation dans la même classe d'emploi</i> ..	50
29.3 - <i>Recours aux services du ministère fédéral</i> .....	50
29.4 - <i>Comité d'étude des progrès techniques</i> .....	50
29.5 - <i>Refus d'une offre de réaffectation</i> .....	51
29.5.1 - <i>Période de formation ou d'essai</i> .....	51
29.5.2 - <i>Échec de la période de formation ou d'essai</i> ..	51
<b>RÉDUCTION DE L'EFFECTIF À LA SUITE DU RECOURS À DES SOURCES EXTÉRIEURES - Article 30</b> .....	<b>51</b>
30.1 - <i>Garantie d'emploi, conditions et cas d'exception</i> .....	51

## TABLE DES MATIÈRES

---

21.11 - <i>Candidature annuelle à des postes temporaires</i> . . . . .	39
<b>AVANCEMENT TEMPORAIRE - Article 22</b> . . . . .	39
22.1 - <i>Affectation temporaire, modalités et primes</i> . . . . .	39
a) À un poste allant jusqu'au groupe 4 . . . . .	39
b) À un poste du groupe 5 à 8 . . . . .	39
c) À un poste supérieur au groupe 8 . . . . .	39
22.1.1 - <i>Remplacement pour les pauses et les repas</i> . . . . .	39
22.2 - <i>Rémunération des avancements temporaires</i> . . . . .	39
22.3 - <i>Lorsqu'un employé est en stage de formation</i> . . . . .	40
<b>MUTATION PERMANENTE - Article 23</b> . . . . .	40
23.1 - <i>Frais de mutation et de déménagement</i> . . . . .	40
23.1.1 - <i>Définition de « mutation »</i> . . . . .	40
23.2 - <i>Mutation permanente, consentement de l'employé</i> . . . . .	40
<b>INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI - Article 24</b> . . . . .	41
24.1 - <i>Si 10 ans et plus de service</i> . . . . .	41
24.2 - <i>Si plus de 3 ans mais moins de 10 ans de service</i> . . . . .	41
24.3 - <i>Indemnité de retraite en lieu et place</i> . . . . .	41
<b>RETRAITE - Article 25</b> . . . . .	41
25.1 - <i>Mise à la retraite obligatoire, modalités</i> . . . . .	41
<b>UTILISATION DES DEUX LANGUES</b>	
<b>OFFICIELLES - Article 26</b> . . . . .	42
26.1 - <i>Exigences linguistiques d'un poste</i> . . . . .	42
26.2 - <i>Acquisition de compétence linguistique</i> . . . . .	42
26.3 - <i>Aptitudes à répondre aux exigences linguistiques</i> . . . . .	42
26.4 - <i>Cours de langue seconde</i> . . . . .	42
26.5 - <i>Inaptitude à apprendre l'autre langue, conséquences</i> . . . . .	42
26.6 - <i>Lorsqu'il est nécessaire de posséder les 2 langues officielles</i> . . . . .	42
<b>FORMATION - Article 27</b> . . . . .	43
27.1 - <i>Principes généraux</i> . . . . .	43
27.1.1 - <i>Formation nécessaire à l'exécution de son travail</i> . . . . .	43
27.1.2 - <i>Formation pour accéder à un niveau supérieur</i> . . . . .	43
27.1.3 - <i>Formation pour optimiser l'organisation du travail</i> . . . . .	43
27.2 - <i>Formation générale</i> . . . . .	43
27.3 - <i>Recyclage</i> . . . . .	43
27.4 - <i>Perfectionnement</i> . . . . .	43
27.5 - <i>Documentation et information</i> . . . . .	44
27.6 - <i>Flexibilité et formation</i> . . . . .	44
27.7 - <i>Affichage de formation</i> . . . . .	44
27.7.1 - <i>Période de formation et évaluation des employés</i> . . . . .	44
27.7.2 - <i>Préférence pour des remplacements temporaire</i> . . . . .	44
27.7.3 - <i>Lorsqu'un poste devient vacant</i> . . . . .	44
27.8 - <i>Rémunération reliée à la formation</i> . . . . .	45

## TABLE DES MATIÈRES

---

d) Assurances collectives, Assurance-maladie complémentaire et Assurance-vie de base .....	34
e) Régime de retraite .....	34
18.3.2 - <i>Préavis pour retour au travail à temps plein</i> .....	34
<b>ANCIENNETÉ - Article 19</b> .....	34
19.1 - Ancienneté de service, <i>calcul et champ d'application</i> ..	34
19.2 - Ancienneté syndicale, <i>calcul et champ d'application</i> ..	34
19.2.1 - <i>Employés SEPQA et entente                 du 21 septembre 1988</i> .....	35
<b>CALCUL DE L'ANCIENNETÉ APRÈS INTERRUPTION DE SERVICE - Article 20</b> .....	35
20.1 - <i>Continuité de service si un an ou plus d'ancienneté</i> ...	35
a) <i>Retour avant un an</i> .....	35
b) <i>Retour après plus d'un an</i> .....	35
20.2 - <i>Pour l'employé muté en permanence hors de l'unité</i> ..	35
20.3 - <i>Continuité de service si moins d'un an             d'ancienneté</i> .....	35
<b>DOTATION DES POSTES VACANTS - Article 21</b> .....	36
21.1 - <i>Modalités d'affichage des postes vacants</i> .....	36
a) <i>Affichage local</i> .....	36
b) <i>Affichage national</i> .....	36
21.1.1 - <i>Candidature à ces postes pour les                     employés absents</i> .....	36
21.2 - <i>Affichage de formation et poste vacant</i> .....	36
21.3 - <i>Emploi temporaire, modalités d'affichage</i> .....	36
21.4 - <i>Processus de sélection et avis d'affichage</i> .....	36
21.4.1 - <i>Étapes facultatives au choix de la Société</i> .....	37
21.5 - <i>Pour être choisi à un poste vacant, exigences             et conditions</i> .....	37
21.5.1 - <i>Mutation d'une succursale à une autre</i> .....	37
21.5.2 - <i>Embauche de candidats de l'extérieur</i> .....	37
21.6 - <i>Procédure de sélection</i> .....	37
21.6.1 - <i>Recours à un instructeur pour l'examen                 des candidats</i> .....	38
21.6.2 - <i>Pour obtenir un sommaire des matières et                 sujet d'examen</i> .....	38
21.6.3 - <i>Aspect éliminatoire des étapes du processus</i> ...	38
21.6.4 - <i>Ancienneté syndicale et processus de sélection</i> ..	38
21.7 - <i>Résultats des candidats, validité pour un             poste identique</i> .....	38
21.8 - <i>Examen un jour de repos</i> .....	38
21.9 - <i>Préférence aux employés de l'unité</i> .....	38
21.10 - <i>Période d'essai, début et durée</i> .....	38

## TABLE DES MATIÈRES

---

a) Réunions, fréquence et type .....	26
b) Déroulement des réunions .....	26
c) Procès-verbaux des réunions, distribution et affichage .....	26
d) Composition de l'exécutif et présidence aux réunions	26
e) Secrétaire du comité, nomination et fonction .....	27
f) Sous-comité, pouvoir du comité .....	27
17.13 - Manutention manuelle des matériaux .....	27
a) Manutention hasardeuses .....	27
b) Manutention de charges de plus 10 kg .....	27
c) Manutention de charges de plus 45 kg .....	28

<b>SECTION 7 - L'EMPLOYÉ : RECRUTEMENT, PROMOTION, MUTATION .....</b>	<b>29</b>
<b>CATÉGORIES D'EMPLOYÉS - Article 18 .....</b>	<b>29</b>
18.1 - Statut des employés .....	29
18.1.1 - Période d'essai après engagement .....	29
18.2 - Employé temporaire, période et motif d'engagement ..	29
18.2.1 - Engagement d'employé temporaire et poste vacant .....	29
18.2.2 - Avantages prévus à la convention .....	29
a) Section 9 - Sécurité d'emploi .....	29
b) Article 24 (section 7) - Indemnité de cessation d'emploi .....	29
c) Article 19 (section 7) - Ancienneté .....	30
d) Réduction du nombre d'employés .....	30
e) Préavis de fin d'emploi .....	30
f) Congés fériés .....	30
g) Congés annuels .....	30
h) Congés spéciaux .....	31
i) Salaire de base .....	31
j) Congés de maladie .....	31
k) Assurance-salaire spéciale en cas de congé-maladie .....	31
l) Assurances collectives .....	31
m) Assurance-accident de voyage .....	32
n) Régime de retraite .....	32
18.2.3 - Ancienneté lorsqu'engagé comme permanent ..	32
18.3 - Employé permanent à temps partiel .....	32
18.3.1 - Avantages prévus à la convention .....	33
a) Salaire .....	33
b) Congés fériés .....	33
c) Indemnité de cessation d'emploi .....	33

## TABLE DES MATIÈRES

---

17.2 - Répartition des heures supplémentaires, permis du ministère .....	21
17.3 - Hygiène et sécurité, engagement de la Société .....	21
17.3.1 - Responsabilité de l'employé .....	21
17.3.2 - Locaux de la Société, propreté et salubrité .....	21
17.4 - Procédure en cas de plainte relative au présent article	21
17.5 - Entretien des émetteurs et interrupteur de sécurité ...	21
17.6 - Blessure et surmenage, congé payé en vertu de la Loi	21
17.7 - Tâches exigeant à grimper .....	22
17.8 - Travail dangereux, droit de refus .....	22
17.9 - Vêtements protecteurs et dispositifs de sécurité .....	22
17.9.1 - Détérioration et nettoyage .....	22
17.10 - Vêtements et chaussures de travail, fourniture et allocation .....	22
17.10.1 - Allocation pour vêtements, montant et employés visés .....	22
17.10.2 - Vêtements pour les employés travaillant en extérieur .....	23
17.10.3 - Vêtements protecteurs fournis à certains employés .....	23
a) pour l'hiver : .....	24
b) pour l'été : .....	24
17.10.4 - Allocation pour chaussures de sécurité .....	24
17.10.5 - Obligation de porter ou d'utiliser .....	24
17.11 - Comité d'hygiène et de sécurité, pouvoirs .....	25
a) Traiter les plaintes .....	25
b) Garder les registres des plaintes .....	25
c) Coopérer avec les services de santé du lieu de travail .....	25
d) Promouvoir des programmes d'éducation des employés .....	25
e) Participer aux enquêtes .....	25
f) Développer, mettre sur pied et maintenir des programmes ... ..	25
g) Surveiller ces mêmes programmes ... ..	25
h) S'assurer de la tenue des registres d'accident de travail ... ..	25
i) Coopérer avec le ministère du travail .....	26
j) Requérir les renseignements nécessaires et pertinents .....	26
k) Avoir accès aux rapports du gouvernement et de l'employeur .....	26
17.12 - Comité d'hygiène et de sécurité, formation et réunions .....	26

## TABLE DES MATIÈRES

13.11 - Frais de l'arbitre . . . . .	14
13.12 - Procédure - délais . . . . .	14
13.12.1 - <i>Lorsque qu'un comité mixte est saisi de la question</i> . . . . .	14
13.13 - Interprétation simultanée - arbitrage . . . . .	14
<b>SECTION 5 - JURIDICTION . . . . .</b>	<b>15</b>
<b>RESSORT SYNDICAL - Article 14 . . . . .</b>	<b>15</b>
14.1 - <i>Émissions provenant de la Société et fonctions STARF</i> . . . . .	15
14.1.1 - <i>Émissions provenant de la Société, définition</i> . . . . .	15
14.2 - <i>Diffusion des émissions et fonction STARF</i> . . . . .	15
14.3 - <i>Maintenance technique et fonctions STARF</i> . . . . .	15
14.4 - <i>Entretien général des immeubles et fonctions STARF</i> . . . . .	16
14.5 - <i>Travail inter-unités, motivation et objectifs</i> . . . . .	16
14.5.1 - <i>Polyvalence et travail inter-unités</i> . . . . .	16
14.5.2 - <i>Assistance mutuelle inter-unités</i> . . . . .	16
14.5.4 - <i>Jurisdiction sur les tâches - Cas d'exception</i> . . . . .	16
a) <i>Personnel des unités SCRC, SCFP et AR</i> . . . . .	16
b) <i>Superviseur techniques et directeurs de station</i> . . . . .	17
c) <i>Personnel préposé aux émetteurs</i> . . . . .	17
d) <i>Employés sous juridiction CEP</i> . . . . .	17
14.6 - <i>Personnel de la Société à l'extérieur du Canada</i> . . . . .	18
14.7 - <i>Employés d'entreprises de l'extérieur et pigistes</i> . . . . .	18
14.8 - <i>Recours à l'extérieur, pouvoirs de la Société</i> . . . . .	18
14.8.1 - <i>Achat d'émissions</i> . . . . .	18
14.8.2 - <i>Sous-traiter ou commander des émissions</i> . . . . .	18
14.8.3 - <i>Vente de temps d'antenne à un commanditaire</i> . . . . .	18
14.8.4 - <i>Entente de collaboration, production ou co-production</i> . . . . .	18
14.8.5 - <i>Émissions d'information, d'affaires publiques, etc</i> . . . . .	19
Préférence d'affectation aux employés de l'unité . . . . .	19
14.9 - <i>En cas de violation de cet article</i> . . . . .	19
<b>SECTION 6 - DROITS INDIVIDUELS . . . . .</b>	<b>20</b>
<b>ACTIVITÉ PRIVÉE - Article 15 . . . . .</b>	<b>20</b>
15.1 - <i>Liberté et conditions d'exercice de telles activités</i> . . . . .	20
15.2 - <i>Activités politiques, conditions d'exercice</i> . . . . .	20
<b>DISTINCTION INJUSTE À CAUSE D'ACTIVITÉS SYNDICALES - Article 16 . . . . .</b>	<b>20</b>
16.1 - <i>Liberté d'exercice</i> . . . . .	20
<b>HEURES EXCESSIVES ET MESURES DE SÉCURITÉ - Article 17 . . . . .</b>	<b>20</b>
17.1 - <i>Heures excessives, engagement de la Société</i> . . . . .	20

<b>SECTION 3 - RAPPORTS ENTRE LES PARTIES</b> . . . . .	<b>8</b>
<b>COMITÉS MIXTES - Article 9</b> . . . . .	<b>8</b>
9.1 - <i>Buts recherchés et modalités de rencontre</i> . . . . .	<b>8</b>
9.1.1 - <i>Détachement des employés pour ces rencontres</i> . . . . .	<b>8</b>
9.1.2 - <i>Comité mixte national, mandat et rencontres</i> . . . . .	<b>8</b>
9.1.3 - <i>Calendrier annuel de rencontres</i> . . . . .	<b>8</b>
<b>NOTIFICATIONS AU SYNDICAT - Article 10</b> . . . . .	<b>8</b>
10.1 - <i>Liste des documents remis au Syndicat</i> . . . . .	<b>8</b>
a) <i>Notification d'affichage des postes vacants</i> . . . . .	<b>8</b>
b) <i>Avis d'embauche et de cessation d'emploi</i> . . . . .	<b>8</b>
c) <i>Mesures disciplinaires, réprimandes, suspension et renvoi</i> . . . . .	<b>9</b>
10.2 - <i>Liste officielle des employés sous juridiction STARF</i> . . . . .	<b>9</b>
10.3 - <i>Liste officielle d'ancienneté de service</i> . . . . .	<b>9</b>
10.4 - <i>Préavis de sous-traitance à l'entretien des immeubles</i> . . . . .	<b>9</b>
<b>INTERDICTION DE GRÈVE - Article 11</b> . . . . .	<b>9</b>
11.1 - <i>Engagements du Syndicat et de la Société</i> . . . . .	<b>9</b>
<b>INTERDICTION DU BRIS DE GRÈVE - Article 12</b> . . . . .	<b>10</b>
12.1 - <i>Engagements de la Société</i> . . . . .	<b>10</b>
<b>SECTION 4 - REDRESSEMENTS DES GRIEFS</b> . . . . .	<b>11</b>
<b>PROCÉDURE DE GRIEFS - Article 13</b> . . . . .	<b>11</b>
13.1 - <i>But</i> . . . . .	<b>11</b>
13.2 - <i>Droit de l'employé en vertu du Code canadien du travail</i> . . . . .	<b>11</b>
13.2.1 - <i>Avant de déposer un grief personnel</i> . . . . .	<b>11</b>
13.3 - <i>Grief à l'échelon local - première étape, obligations et délais</i> . . . . .	<b>11</b>
13.3.1 - <i>Réunions de grief - délais, droits et modalités</i> . . . . .	<b>11</b>
13.4 - <i>Griefs à l'échelon local - deuxième étape, obligations et délais</i> . . . . .	<b>11</b>
13.4.1 - <i>Réunions de grief - délais et modalités</i> . . . . .	<b>12</b>
13.5 - <i>Griefs à l'échelon local - troisième étape, demande d'arbitrage</i> . . . . .	<b>12</b>
13.6 - <i>Griefs à l'échelon local - quatrième étape, choix d'un arbitre</i> . . . . .	<b>12</b>
13.7 - <i>Procédure d'arbitrage, déclaration, audience et décision</i> . . . . .	<b>12</b>
13.8 - <i>Pouvoirs de l'arbitre</i> . . . . .	<b>13</b>
13.9 - <i>Griefs d'ordre général, délais et modalités de règlement</i> . . . . .	<b>13</b>
13.10 - <i>Procédure expéditive</i> . . . . .	<b>13</b>
a) <i>Renvois - Article 28 (section 8)</i> . . . . .	<b>13</b>
b) <i>Heures excessives et mesures de sécurité</i> . . . . .	<b>14</b>
<i>Ressort du Syndicat</i> . . . . .	<b>14</b>

# TABLE DES MATIÈRES

<b>SECTION 1 - CONVENTION ENTRE LES PARTIES</b> . . . .	<b>1</b>
<b>PRÉAMBULE</b> . . . . .	<b>1</b>
But de la convention . . . . .	<b>1</b>
<b>RECONNAISSANCE SYNDICALE - Article 1</b> . . . . .	<b>1</b>
1.1 - <i>Reconnaissance de l'agent négociateur STARF</i> . . . . .	<b>1</b>
Employés visés par le certificat . . . . .	<b>1</b>
<b>DÉFINITION DU TERME « EMPLOYÉ » - Article 2</b> . . . . .	<b>1</b>
2.1 - <i>Employés et classes d'emploi du ressort STARF</i> . . . . .	<b>1</b>
2.2 - <i>Genre masculin et féminin dans la convention</i> . . . . .	<b>2</b>
<b>VALIDITÉ DE LA CONVENTION - Article 3</b> . . . . .	<b>2</b>
3.1 - <i>Interprétation officielle</i> . . . . .	<b>2</b>
<b>SECTION 2 - DROITS DES PARTIES</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>DROITS DE LA DIRECTION - Article 4</b> . . . . .	<b>3</b>
4.1 - <i>Administration, gestion et ordre dans ses établissements</i> . . . . .	<b>3</b>
4.2 - <i>Sur l'effectif, les établissements, l'exploitation, etc.</i> . . . . .	<b>3</b>
4.3 - <i>Subordination de l'exercice de ces droits</i> . . . . .	<b>3</b>
<b>RETENUES SYNDICALES - Article 5</b> . . . . .	<b>4</b>
5.1 - <i>Prélèvement des cotisations</i> . . . . .	<b>4</b>
5.1.1 - <i>Modification du pourcentage des cotisations</i> . . . . .	<b>4</b>
5.2 - <i>Remise des cotisations au Syndicat</i> . . . . .	<b>4</b>
5.3 - <i>Relevés des cotisants et des cotisations</i> . . . . .	<b>4</b>
<b>DÉTACHEMENT POUR MANDAT SYNDICAL - Article 6</b> . . . . .	<b>4</b>
6.1 - <i>Détachement sans salaire, motifs et modalités</i> . . . . .	<b>4</b>
a) <i>Détachement de courte durée</i> . . . . .	<b>4</b>
b) <i>Détachement de longue durée</i> . . . . .	<b>5</b>
6.2 - <i>Détachement avec salaire, motifs et modalités</i> . . . . .	<b>5</b>
6.2.1 - <i>Préavis pour détachement</i> . . . . .	<b>5</b>
6.2.2 - <i>Pour des rencontres avec la Direction</i> . . . . .	<b>5</b>
6.2.3 - <i>Nombre maximum d'employés détachés</i> . . . . .	<b>5</b>
6.2.4 - <i>Durée des détachement nationaux et locaux</i> . . . . .	<b>5</b>
6.3 - <i>Détachement coïncidant avec un jour de repos</i> . . . . .	<b>5</b>
6.4 - <i>Détachement et régime régulier de travail</i> . . . . .	<b>6</b>
6.5 - <i>Maintien des avantages sociaux</i> . . . . .	<b>6</b>
6.6 - <i>Maintien du salaire et des avantages sociaux</i> . . . . .	<b>6</b>
6.6.1 - <i>Recouvrement des salaires</i> . . . . .	<b>6</b>
6.7 - <i>Maintien des créances de congés</i> . . . . .	<b>6</b>
<b>ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX - Article 7</b> . . . . .	<b>7</b>
7.1 - <i>Préavis pour libre accès</i> . . . . .	<b>7</b>
<b>TABLEAUX D'AFFICHAGE - Article 8</b> . . . . .	<b>7</b>
8.1 - <i>Engagements et droits de la Direction</i> . . . . .	<b>7</b>

## TABLE DES MATIÈRES

---

45.5 - Absence autorisée au cours d'un tour de service . . . . .	97
<b>EMPLOYÉS À RÉGIME LIBRE - Article 46 . . . . .</b>	<b>97</b>
46.1 - Dans un contexte de mandat précis ou d'auto-affectation . . . . .	97
46.1.1 - Dispositions s'appliquant malgré ce qui précède . . . . .	97
a) Travail entre minuit et 07H00 . . . . .	97
b) Travail au cours de la seconde période repas . . . . .	97
46.2 - Liberté d'organiser ses heures de travail . . . . .	97
46.2.1 - Travail un jour de repos ou un jour férié . . . . .	97
46.2.2 - Créances de temps et remises de temps accumulées . . . . .	98
46.3 - Autres régimes de travail et accord des employés . . . . .	98
<b>RAPPEL AU TRAVAIL - Article 47 . . . . .</b>	<b>98</b>
47.1 - Après avoir terminé son tour de service, rémunération . . . . .	98
a) Créance minimale . . . . .	98
b) Rappel un jour de repos ou un jour férié . . . . .	98
47.2 - Rappel au sens de cet article . . . . .	98
47.3 - Réclamation et approbation des heures de travail . . . . .	98
47.4 - Droit de refus d'un rappel, encadrement . . . . .	99
<b>AFFECTATION DES REPAS ET PAUSES - Article 48 . . . . .</b>	<b>99</b>
48.1 - Amendements à cet article, conditions . . . . .	99
48.2 - Affichage des modalités de repas et de pauses . . . . .	99
48.3 - Modalité 1 : période de repas libre et non rémunérée . . . . .	99
48.3.1 - Durée des périodes de repas et pratique établie . . . . .	99
48.3.2 - Période ou moment de l'accord du repas . . . . .	99
48.3.3 - Travail avec plus d'une équipe de production . . . . .	100
48.3.3 - Période d'accord d'un deuxième repas . . . . .	100
48.3.4 - Pauses, calcul de la durée et moment de l'accord . . . . .	100
48.4 - Modalité 2 : Période de repas au poste de travail . . . . .	100
48.4.1 - Période ou moment de l'accord du repas . . . . .	100
48.4.2 - Lorsque les pauses ne pourront être prises . . . . .	100
48.4.3 - Autre circonstance d'application de cette disposition . . . . .	101
48.4.4 - Application constante, groupes de techniciens . . . . .	101
48.4.5 - Pratique établie et affectations entre 19h00 et 05h00 . . . . .	101
<b>INDEMNITÉS DE DEUXIÈME REPAS - Article 49 . . . . .</b>	<b>101</b>
49.1 - Dédommagement des frais d'un deuxième repas . . . . .	101
a) L'employé travaille après ce repas . . . . .	101
b) L'employé travaille un certain nombre d'heures . . . . .	101
49.2 - Lorsque l'employé travaille en extérieurs . . . . .	101
<b>REPOS QUOTIDIEN ET CHEVAUCHEMENT - Article 50 . . . . .</b>	<b>101</b>

## TABLE DES MATIÈRES

---

43.1 - Reconnaissance des contributions exceptionnelles . . .	91
43.2 - Uniformisation des modalités d'application . . . . .	91
43.2.1 - Ceux qui ont déjà un groupe mérite . . . . .	92
43.2.2 - Principes directeurs . . . . .	92
a) Pourcentage de la masse salariale . . . . .	92
b) Versement forfaitaire . . . . .	92
c) Notification au Syndicat . . . . .	92
d) Recommandation de tiers . . . . .	92
e) Sommes allouées pour les prochaines années . . . . .	92
<b>SECTION 11 - RÉGIME DE TRAVAIL . . . . .</b>	<b>94</b>
<b>DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS - Article 44 . . . . .</b>	<b>94</b>
44.1 - Amendements à cet article, conditions . . . . .	94
44.2 - Durée bi-hebdomadaire du travail ou période de travail . . . . .	94
44.2.1 - Jours de travail par période, minimum et maximum . . . . .	94
44.2.2 - Aspect consécutif des jours de travail . . . . .	94
44.3 - Créances minimales . . . . .	94
a) Un jour de travail . . . . .	94
b) Un jour de repos annulé . . . . .	94
c) Jour de moins de huit (8) heures . . . . .	94
d) Jour de moins de 8 heures, engagement de la Société . . . . .	94
44.4 - Jour(s) additionnel(s) de repos par période . . . . .	95
a) Première journée additionnelle . . . . .	95
b) Deuxième journée additionnelle . . . . .	95
44.5 - Jours de repos par période, minimum et maximum . . .	95
44.6 - Jours de repos en mission hors de la ville . . . . .	95
44.7 - Fin de semaine par an, nombre minimum . . . . .	95
44.7.1 - Pour l'employé à 12 mois de sa retraite . . . . .	95
44.7.2 - L'employé qui préfère travailler les fins de semaine . . . . .	95
<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES - Article 45 . . . . .</b>	<b>96</b>
45.1 - Heures supplémentaires . . . . .	96
a) Catégorie d'employés à 80 heures par période . . . . .	96
b) Catégories d'employés à moins de 80 heures par période . . . . .	96
45.2 - Heures supplémentaires affiché et disponibilité déguisée . . . . .	96
45.3 - Réduction ou annulation des heures supplémentaires .	96
45.4 - Rémunération des heures supplémentaires . . . . .	96
45.4.1 - Au-delà de 12 heures travaillées . . . . .	96

## TABLE DES MATIÈRES

40.1 - En vigueur à la signature de la convention	85
40.1.1 - Taux horaire pour refléter les primes d'affectation	85
40.2 - En vigueur un an après la signature de la convention (1%)	86
40.2.1 - Taux horaire pour refléter les primes d'affectation	86
40.3 - <i>Primes d'affectation, modalités</i>	87
<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES - Article 41</b>	87
41.1 - <i>Rémunération selon la grille et selon l'affectation</i>	87
41.1.1 - <i>Salaire d'un temporaire, congés et             avantages sociaux</i>	87
41.2 - <i>Avancement d'échelon, date effective</i>	87
41.3 - <i>Augmentation minimale lors de promotion</i>	87
41.4 - <i>Exécution de fonctions d'un groupe salarial inférieur</i>	88
41.4.1 - <i>Dans un groupe salarial inférieur à la demande             de l'employé</i>	88
41.5 - <i>Augmentation de groupe</i>	88
a) <i>Monteur JE</i>	88
b) <i>Techniciens de maintenance</i>	88
c) <i>Designers</i>	89
41.6 - <i>Jours de paie régulière</i>	89
41.6.1 - <i>Paiement des heures supplémentaires</i>	89
41.6.2 - <i>Avance en cas de retard de paiement</i>	89
41.6.3 - <i>Relevé de paie ou avis de dépôt</i>	89
41.6.4 - <i>Relevé des périodes couverte par une avance             de paie</i>	89
41.7 - <i>Rachat d'heures supplémentaires</i>	89
41.8 - <i>Permis de conduire, modalités de remboursement</i>	89
<b>CRÉANCES DE CONGÉS ACCUMULÉS - Article 42</b>	90
42.1 - <i>Créances de congés et heures supplémentaires</i>	90
42.2 - <i>Créance minimale, cumul et excédent</i>	90
42.3 - <i>Limite annuelle, cumul, report et excédent</i>	90
42.4 - <i>Remise des créances, affichage des disponibilités</i>	90
42.5 - <i>Les remises des créances sont accordées ...</i>	90
a) <i>Dates affichées par la Société</i>	90
b) <i>Dates demandées par l'employé</i>	90
42.6 - <i>Préséance des congés annuels</i>	91
42.7 - <i>Remise des créances et coûts additionnels</i>	91
42.8 - <i>Banque de créances en vue de la retraite</i>	91
42.8.1 - <i>Utilisation de la banque</i>	91
42.8.2 - <i>Advenant décès de l'employé</i>	91
<b>RECONNAISSANCE AU MÉRITE - Article 43</b>	91

## TABLE DES MATIÈRES

---

i) Employés intéressés .....	63
ii) Avis à l'employé .....	63
iii) Avis au Syndicat .....	64
<b>FRAIS DE RÉÉTABLISSEMENT - Article 36 .....</b>	<b>64</b>
36.1 - <i>Politique de remboursement des frais de ...</i> .....	64
i) <i>Pour les employés engagés avant décembre 1983</i> ..	64
ii) <i>Lorsque s'appliquent les articles 29, 30, 31 ou 32</i> ..	64
iii) <i>Lorsque s'appliquent les articles 33, 34 ou 35</i> .....	64
Mutation en vertu des paragraphes 29.5 et 32.5 .....	64
<b>TERME « EMPLOYÉ » - REMARQUE - Article 37 .....</b>	<b>65</b>
37.1 - <i>Définition du terme « employé »</i> .....	65

<b>SECTION 10 - ÉVALUATION DES EMPLOIS ET</b>	
<b>RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>66</b>
<b>DESCRIPTIONS D'EMPLOIS - Article 38 .....</b>	<b>66</b>
38.1 - <i>Droits et responsabilités de la Société</i> .....	66
38.1.1 - <i>Objectifs des descriptions d'emplois</i> .....	66
38.2 - <i>Nouvel emploi ou modification d'un emploi existant</i> ..	66
38.3 - <i>Délais pour acceptation ou contestation</i> .....	66
38.4 - <i>Procédure d'arbitrage en cas de contestation</i> .....	67
38.4.1 - <i>Prise d'effet de la sentence arbitrale</i> .....	67
38.4.2 - <i>Pouvoirs de l'arbitre</i> .....	67
38.5 - <i>Tâches ou charge de travail modifiées, droit</i>	
<i>du Syndicat</i> .....	67
38.6 - <i>Adjonction de tâches et modification d'un emploi</i> .....	67
38.7 - <i>Regroupement des emplois</i> .....	67
38.7.1 - <i>Modalités de transition</i> .....	68
38.7.2 - <i>Nouvelles descriptions d'emplois regroupés</i> .....	68
39.1 - <i>Groupes et familles d'emplois</i> .....	69
Groupe 1 .....	69
Groupe 2 .....	70
Groupe 3 .....	71
Groupe 4 .....	72
Groupe 5 .....	73
Groupe 6 .....	74
Groupe 7 .....	75
Groupe 8 .....	77
Groupe 9 .....	78
Groupe 10 .....	80
Groupe 11 .....	81
Groupe 12 .....	82
Groupe 13 .....	83
Groupe 14 .....	84
<b>GRILLE DES SALAIRES - Article 40 .....</b>	<b>85</b>

<b>RÉPARTITION DES CONGÉS DE NOËL ET DU</b>	
<b>JOUR DE L'AN - Article 56</b>	<b>109</b>
56.1 - <i>Préférence des employés</i>	109
56.1.1 - <i>Affichage de l'horaire de ces journées</i>	109
56.2 - <i>Ancienneté, tâches affectées et préférence des employés</i>	109
56.3 - <i>Préséance sur les congés annuels</i>	109
<b>CONGÉS ANNUELS - Article 57</b>	<b>109</b>
57.1 - <i>Durée des congés annuels</i>	109
a) <i>Employé de moins de 8 ans de service</i>	109
b) <i>Employé de moins de 20 ans de service</i>	110
c) <i>Employé de moins de 27 ans de service</i>	110
d) <i>Employé de 27 ans de service et plus</i>	110
57.1.1 - <i>Prestation mensuelle minimum aux fins des créances</i>	110
57.2 - <i>Report des congés d'une année à l'autre</i>	110
57.3 - <i>Fin du tour de service précédant un congé annuel</i>	110
57.4 - <i>Congé férié pendant le congé annuel</i>	110
57.5 - <i>Interruption du congé annuel pour cause de maladie</i>	111
<b>PÉRIODE DES CONGÉS ANNUELS - Article 58</b>	<b>111</b>
58.1 - <i>Choix de l'employé, engagement de la Société</i>	111
58.2 - <i>Période d'accord des congés annuels</i>	111
58.3 - <i>Congé annuel en dehors de la période normal</i>	111
58.4 - <i>Ancienneté et préséance des départs en congé</i>	111
58.5 - <i>Congé annuel réparti en plus d'une occasion</i>	111
58.6 - <i>Distinction entre radio et télévision pour l'ordre des départs</i>	112
58.7 - <i>Demande écrite de congé annuel, moment</i>	112
58.8 - <i>Affichage des congés annuels et possibilités de changement</i>	112
58.8.1 - <i>Si les besoins du service l'exigent</i>	112
58.9 - <i>En cas de refus pour raison d'ancienneté</i>	112
58.10 - <i>Demande remise après le 31 mars, conséquence</i>	112
58.11 - <i>Congés annuels aboutés aux jours de repos</i>	112
58.12 - <i>Congés non payés aboutés aux congés annuels</i>	113
<b>CONGÉS DE MALADIE - Article 59</b>	<b>113</b>
59.1 - <i>Éligibilité aux régimes d'invalidités</i>	113
59.2 - <i>Absence pour maladie, gestion et contrôle</i>	113
59.2.1 - <i>Lorsqu'on a accordé 10 jours ou plus dans une année</i>	113
59.2.2 - <i>Attestations médicales, formulaire et remboursement</i>	113
59.3 - <i>Examen médical de contrôle, droits des parties</i>	114
59.4 - <i>Intégration aux régimes gouvernementaux</i>	114

## TABLE DES MATIÈRES

---

50.1 - <i>Intervalle ou durée du repos quotidien</i> . . . . .	101
50.1.1 - <i>Rémunération des heures travaillées dans cet intervalle</i> . . . . .	102
50.1.2 - <i>Lorsqu'un jour de repos ou plus sépare les jours de travail</i> . . . . .	102
<b>NOTIFICATION DE L'HORAIRE - Article 51</b> . . . . .	102
51.1 - <i>Notification de l'horaire à l'employé, délais et contenu</i> . . . . .	102
51.2 - <i>Notification et changements subséquents, caractère officiel</i> . . . . .	102
51.2.1 - <i>Si la notification ne suffit pas</i> . . . . .	102
<b>TRAVAIL EFFECTUÉ UN JOUR DE REPOS - Article 52</b> . . . . .	103
52.1 - <i>Rémunération d'un premier jour de repos travaillé</i> . . . . .	103
52.1.1 - <i>Au-delà de 12 heures travaillées</i> . . . . .	103
52.2 - <i>Rémunération si plus un jour de repos travaillé</i> . . . . .	103
52.2.1 - <i>Au-delà de 12 heures travaillées</i> . . . . .	103
52.3 - <i>Droit de refus de travailler ses jours de repos</i> . . . . .	103
52.4 - <i>Interruption motivée du travail un jour de repos</i> . . . . .	103
52.5 - <i>Annulation d'une affectation un jour de repos</i> . . . . .	104
<b>MODIFICATIONS DE L'HORAIRE - Article 53</b> . . . . .	104
53.1 - <i>Préavis pour la modification de l'horaire</i> . . . . .	104
53.2 - <i>Déplacement des jours de repos</i> . . . . .	104
53.3 - <i>Départ en congé et heure de retour au travail</i> . . . . .	104
53.4 - <i>En cas d'absence du travail, préavis de l'employé</i> . . . . .	104
<b>PRIME DE NUIT - Article 54</b> . . . . .	104
54.1 - <i>Période y donnant et rémunération</i> . . . . .	104
<b>SECTION 12 - CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX</b> . . . . .	106
<b>JOURS FÉRIÉS ET RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS - Article 55</b> . . . . .	106
55.1 - <i>Jours fériés, nomenclature</i> . . . . .	106
55.1.1 - <i>Travail effectué un jour férié</i> . . . . .	106
55.2 - <i>Jour déclaré férié par la Société</i> . . . . .	107
55.3 - <i>Lorsque le Jour de l'An tombe un mardi ou un jeudi</i> . . . . .	107
55.4 - <i>Travail effectué un jour déclaré férié</i> . . . . .	107
55.5 - <i>Jour férié ou déclaré férié chômé</i> . . . . .	107
55.6 - <i>Travail un jour férié coïncidant avec un jour de repos</i> . . . . .	107
55.7 - <i>Jour férié chômé coïncidant avec un jour de repos</i> . . . . .	107
55.8 - <i>Absence autorisée, non assimilation à un jour férié</i> . . . . .	107
55.9 - <i>Tour de service empiétant sur un jour férié</i> . . . . .	108
55.9.1 - <i>Cas d'exception à Noël et au Jour de l'An</i> . . . . .	108
55.10 - <i>Congé férié inférieur à une journée</i> . . . . .	108
55.11 - <i>Interruption motivée du travail un jour férié</i> . . . . .	108
55.12 - <i>Aucune créance d'heure lorsque</i> . . . . .	108

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET POUR SOINS D'ENFANTS - Article 60</b>	114
60.1 - <i>Politique de la Société</i>	114
60.2 - <i>Éligibilité à ces congés</i>	114
<b>CONGÉS SPÉCIAUX - Article 61</b>	114
61.1 - <i>But et situations y donnant droit</i>	114
61.2 - <i>En cas de refus de la Société</i>	115
61.3 - <i>Politique d'accord de la Société</i>	115
61.4 - <i>En cas de mariage et de décès</i>	115
61.4.1 - <i>Mariage</i>	115
a) <i>Mariage de l'employé</i>	115
b) <i>Mariage des parents ou des enfants de l'employé</i>	115
c) <i>Mariage des frères et soeurs de l'employé</i>	115
61.4.2 - <i>Décès</i>	115
a) <i>Décès du conjoint ou de l'un des enfants de l'employé</i>	115
b) <i>Décès des parents, des beaux-parents, etc.</i>	116
c) <i>Décès d'autres membres de la famille</i>	116
61.5 - <i>Si mariage ou funérailles à plus de 250 km du domicile</i>	116
61.6 - <i>Pour assister au mariage de ...</i>	116
61.7 - <i>Congés non payés</i>	116
61.8 - <i>Plan de carrière</i>	116
<b>ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN - Article 62</b>	117
62.1 - <i>Rémunération accordée en la circonstance</i>	117
<b>COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX - Article 63</b>	117
63.1 - <i>Attributions du Comité</i>	117
<b>RÉGIMES D'ASSURANCES - Article 64</b>	117
64.1 - <i>Participation facultative et nomenclature des avantages</i>	117
64.2 - <i>Participation obligatoire</i>	117
64.3 - <i>Assurance-vie collective - participation facultative</i>	117
64.4 - <i>Assurance accident de voyage</i>	118
<b>ASSURANCE-MALADIE - Article 65</b>	118
65.1 - <i>Remboursement de l'assurance-maladie / hospitalisation</i>	118
a) <i>Régime provincial</i>	118
b) <i>Assurance-maladie complémentaire</i>	118
65.2 - <i>Assurance-dentaire, engagement de la Société</i>	118
<b>RÉGIMES D'INVALIDITÉ ET D'ASSURANCE COLLECTIVE - Article 66</b>	119
66.1 - <i>À qui s'appliquent les présentes dispositions</i>	119

TABLE DES MATIÈRES

66.2 - Sécurité du revenu en cas d'invalidité .....	119
66.3 - Invalidité de courte durée .....	119
66.4 - <i>Pour les nouveaux employés</i> .....	120
66.5 - Régime d'invalidité prolongée, modalités d'accès ...	120
66.6 - <i>Retour d'un absence, garantie d'un poste</i> .....	120
66.7 - <i>Primes et maintien des avantages pendant la prestation</i> .....	120
66.8 - <i>Créances de congés de maladie au 31 mars 1977</i> ..	120
66.8.1 - <i>Employé de moins de 7 ans de service</i> .....	121
66.8.2 - <i>Employé au travail à la veille de sa retraite</i> ....	121
66.8.3 - <i>Employé en invalidité et à la veille de sa retraite</i>	121
66.8.4 - <i>Employé au terme de son invalidité de courte durée</i> .....	121
66.9 - <i>Économies découlant des modifications apportées</i> ..	121
66.10 - <i>Comité de règlement des sinistres</i> .....	121
66.11 - <i>Assurance-vie collective « tous risques »</i> .....	122
66.12 - <i>Assurance-vie complémentaire</i> .....	122
66.13 - <i>Assurance-vie des personnes à charge</i> .....	122
66.14 - <i>Assurance temporaire dégressive</i> .....	123
66.15 - <i>Assurance décès-mutilation par accident</i> .....	123
66.16 - <i>Assurance-vie libéré à l'âge normal de la retraite</i> ...	123
66.17 - <i>Assurance accident de voyage</i> .....	123
66.18 - <i>Nouveaux régimes à partir du 1<sup>er</sup> avril 1977</i> .....	123
66.19 - <i>Nouveaux régimes, participation facultative</i> ....	123
<b>SECTION 13 - DÉPLACEMENTS ET VOYAGES .....</b>	<b>124</b>
<b>FRAIS DE DÉPLACEMENT - Article 67 .....</b>	<b>124</b>
67.1 - <i>Frais à la charge de la Société, politique</i> .....	124
67.2 - <i>Déplacement de plus de 56 jours civils</i> .....	124
67.3 - <i>Avance de voyage, versement à l'employé</i> .....	124
67.4 - <i>Déplacement et voyage aller-retour au domicile</i> ....	124
67.5 - <i>Travail à plusieurs endroits le même jour</i> .....	124
67.6 - <i>Limites de la localité, modification</i> .....	125
67.7 - <i>Remboursement de certains frais</i> .....	125
a) <i>Appels téléphoniques</i> .....	125
b) <i>Frais de nettoyage de vêtements</i> .....	125
67.8 - <i>Autres frais remboursés lors de mutation</i> .....	125
a) <i>Publicité dans la presse</i> .....	125
b) <i>Recherche d'une maison</i> .....	125
<b>DÉPLACEMENTS - CRÉANCE DE TEMPS - Article 68 .....</b>	<b>125</b>
68.1 - <i>Déplacements dans l'exercice de ses fonctions</i> .....	125
a) <i>Déplacements par train</i> .....	126
b) <i>Déplacements par bateau</i> .....	126
c) <i>Affectation aux environs des centres de production</i>	126

## TABLE DES MATIÈRES

---

d) <i>Frais de stationnement et déplacement (Montréal)</i> .	126
68.2 - <i>Au retour d'une affectation à l'extérieur du Canada</i> . .	126
<b>VOYAGES - TOURNÉES D'INSPECTION OU D'ENTRETIEN</b>	
<b>DES ÉMETTEURS - Article 69</b> . . . . .	126
69.1 - <i>Jours de repos, accumulation et rémunération</i> . . . . .	126
<b>DÉPLACEMENTS EN VOITURE PARTICULIÈRE - Article 70</b> .	127
70.1 - <i>Utilisation de sa voiture, modalités</i> . . . . .	127
70.2 - <i>Techniciens d'émetteurs en régions rurales</i> . . . . .	127
70.3 - <i>Employé autorisé à se servir de sa voiture</i> . . . . .	127
<b>SECTION 14 - LA CONVENTION : CONCLUSION . . . .</b>	<b>128</b>
<b>CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION - Article 71</b> . .	128
71.1 - <i>Conclusion des négociations et questions</i> <i>non traitées</i> . . . . .	128
71.2 - <i>Validité des annexes et lettres d'entente</i> . . . . .	128
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE - Article 72</b> . . . . .	128
72.1 - <i>Date d'entrée en vigueur et durée</i> . . . . .	128
<b>AVIS DE NÉGOCIATION D'UNE NOUVELLE</b>	
<b>CONVENTION - Article 73</b> . . . . .	128
73.1 - <i>Droits, délai et modalités</i> . . . . .	128
73.2 - <i>En cas d'échec de la négociation</i> . . . . .	128
<b>NOUVELLES NÉGOCIATIONS - Article 74</b> . . . . .	129
74.1 - <i>Première rencontre et étapes subséquentes</i> . . . . .	129
<b>TACITE RECONDUCTION - Article 75</b> . . . . .	129
75.1 - <i>Lorsque la convention n'est pas dénoncé</i> . . . . .	129
<b>CONCLUSION - Article 76</b> . . . . .	129
76.1 - <i>Responsabilités et obligations des parties</i> . . . . .	129
76.2 - <i>Incompatibilité avec une loi</i> . . . . .	129
<b>SECTION 15 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .</b>	<b>130</b>
<b>COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (15.1)</b>	130
<b>COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX</b> . . . . .	130
1. - <i>Maintien, formation et règlements</i> . . . . .	130
a) <i>Maintien du CCAS</i> . . . . .	130
b) <i>Groupes d'employé représentés</i> . . . . .	130
c) <i>Représentant de la Société</i> . . . . .	130
d) <i>Élection du vice-président du Comité</i> . . . . .	130
e) <i>Observateurs et conseillers techniques</i> . . . . .	130
f) <i>Règlement du Comité</i> . . . . .	130
2. - <b>ATTRIBUTIONS</b> . . . . .	131
a) <i>Examen des divers régimes</i> . . . . .	131
b) <i>Accès à l'information</i> . . . . .	131
3. - <b>POUVOIRS</b> . . . . .	131

## TABLE DES MATIÈRES

---

a) Décisions du Comité .....	131
i) Engageant des dépenses supplémentaires	131
ii) Touchant les conventions collectives .....	132
4. - RÉUNIONS .....	132
a) Aux trimestres ou par décision du Comité .....	132
b) Ordre du jour et documentation .....	132
c) Procès-verbal des réunions .....	132
5. - CCAS, conventions collectives et négociations .....	132
a) Contribution financière de la Société aux divers régimes .....	132
b) Modification des dispositions des conventions collectives .....	132
<b>SOUS-COMITÉS CONSULTATIFS RÉGIONAUX .....</b>	<b>133</b>
1. - Raisons d'être .....	133
2. - Structure .....	133
a) Sous-comité régional pour le réseau anglais ..	133
b) Sous-comité régional pour le réseau français ..	134
c) Maintient du CCAS actuel .....	134
3. - Composition .....	134
4. - Fonctions .....	134
a) Sondages, études ou recommandations .....	134
b) Initiatives d'envergure nationale .....	135
c) Acheminement des recommandations .....	135
5. - Représentants ayant droit de vote .....	135
a) Sous-comité consultatif régional anglais .....	135
b) Sous-comité consultatif régional français .....	135
Observateurs et conseillers techniques .....	136
6. - Pouvoir .....	136
7. - Règlements généraux et modalités .....	136
<b>FORMULAIRE DE GRIEFS (15.2) .....</b>	<b>138</b>
<b>INITIATIVES LOCALES (15.3) .....</b>	<b>138</b>
<b>COMITÉ CONSULTATIF SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET LES CHANGEMENTS DE MÉTHODES DE TRAVAIL (15.4) .....</b>	<b>139</b>
<b>ABSENTÉISME (15.5) .....</b>	<b>140</b>
<b>AVANTAGES SOCIAUX (15.6) .....</b>	<b>142</b>
<b>DESIGNER (15.7) .....</b>	<b>144</b>
<b>HÉBERGEMENT DU PERSONNEL AFFECTÉ À DES TOURNAGES EXTÉRIEURS (15.8) .....</b>	<b>145</b>
<b>RDI (15.9) .....</b>	<b>146</b>
<b>MONTAGE NUMÉRIQUE (15.10) .....</b>	<b>147</b>
<b>COMITÉ CONSULTATIF SUR LES CRITÈRES DE SÉLECTION LORS DES PROCESSUS DE DOTATION, DE RÉAFFECTATION ET DE SUPPLANTATION (15.11) .</b>	<b>148</b>

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>CONSULTATION RÉGIONALE EN RADIO (15.12)</b> .....	149
<b>LISTE DES EMPLOYÉS VISÉS À L'ALINÉA 30.1.1 ET AU PARAGRAPHE 31.2 (15.13)</b> .....	150
<b>FORMULAIRE D'ATTESTATION MÉDICALE (15.14)</b> .....	138
<b>MONTANT FORFAITAIRE DE SIGNATURE (15.15)</b> .....	152
<b>EMPLOIS HYBRIDES INTER-UNITÉS (15.16)</b> .....	153
<b>JURIDICTION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (15.17)</b> .....	155
LE-17.1 - <i>Travail inter-unités - dispositions générales</i> .....	155
LE-17.2 - <i>Travail inter-unités - mesures pour en amoindrir     les effets</i> .....	156
LE-17.3 - <i>Travail inter-unités - Stations de radio de petits     marchés</i> .....	157
LE-17.4 - <i>Mises à pied reliés au travail inter-unités</i> .....	158
LE-17.5 - <i>Juridiction et production</i> .....	158
LE-17.6 - <i>Juridiction et production - Dispositions visant     la radio</i> .....	159
LE-17.7 - <i>Juridiction et production - Dispositions visant     la télévision</i> .....	159
LE-17.7.1 - <i>Nature et durée des émissions</i> .....	159
LE-17.7.2 - <i>Nombre total d'heures de diffusion des         productions canadiennes</i> .....	159
LE-17.7.3 - <i>Calcul du pourcentage de production         interne</i> .....	160
LE-17.7.4 - <i>Documentation pertinente au Syndicat</i> .....	160
LE-17.8 - <i>Équipes mixtes et locations d'équipements</i> .....	160
LE-17.9 - <i>Entretien des immeubles</i> .....	161
<b>FONDS DE FORMATION DU STARF (15.18)</b> .....	163
But du fonds de formation .....	163
Financement du fonds de formation .....	163
<b>LISTE DES DISPONIBILITÉS DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES (15.19)</b> .....	165
<b>LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA JURIDICTION (15.20)</b> .....	166
Travail inter-unités : <i>Assistance mutuelle</i> .....	166
Travail inter-unités : <i>Polyvalence inter-unités</i> .....	167
Travail inter-unités : <i>Postes hybrides</i> .....	168
<b>MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT LES POSTES EXCÉDENTAIRES AU 14 FÉVRIER 1997 (15.21)</b> .....	169
<b>EMPLOI : ACR-25/LMS (15.22)</b> .....	171
<b>LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES TECHNICIENS D'ÉMETTEURS DANS LES ENDROITS ISOLÉS (15.23)</b> ..	172

# TABLE DES MATIÈRES

---

## **SECTION 1**

# **CONVENTION ENTRE LES PARTIES**

## **PRÉAMBULE**

### ***But de la convention***

La présente convention a pour but de favoriser une collaboration étroite entre la Société et ses employés représentés par le groupement négociateur, 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 les conditions de travail convenues d'un commun accord.

## **Article 1**

## **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

### ***1.1 - Reconnaissance de l'agent négociateur STARF***

La Société reconnaît le Syndicat des techniciens(nes) et artisans(es) du réseau français comme le seul agent négociateur pour le compte des employés visés par le certificat d'accréditation tel que défini et délivré par le Conseil canadien des relations de travail en date du 7 août 1995 et qui se lit comme suit :

### ***Employés visés par le certificat***

« Le personnel affecté à la technique, les artisans de la production et le personnel de métiers, à l'exclusion des superviseurs et comprenant : Tout le personnel qui exerce principalement des tâches techniques, de production d'entretien, et tâches connexes, à l'exclusion des personnes dont les tâches principales consistent à superviser d'autres employés. »

## **Article 2**

## **DÉFINITION DU TERME « EMPLOYÉ »**

### ***2.1 - Employés et classes d'emploi du ressort STARF***

Le terme « employé » désigne dans la présente convention, toute personne de l'un ou l'autre sexe occupant un emploi dans une classe d'emplois du ressort du groupement négociateur défini ci-dessus ou encore dans une des classes d'emplois énumérées à l'article 39 (section 10) de même que toute personne occupant un emploi ou une classe d'emplois 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 - Genre masculin et féminin dans la convention**

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

**VALIDITÉ DE LA CONVENTION  
TEXTE OFFICIEL**

**Article 3**

**3.1 - Interprétation officielle**

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.

## **SECTION 2**

# **DROITS DES PARTIES**

## **Article 4**

## **DROITS DE LA DIRECTION**

### **4.1 - Administration, gestion et ordre dans ses établissements**

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.

### **4.2 - Sur l'effectif, les établissements, l'exploitation, etc.**

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.

### **4.3 - Subordination de l'exercice de ces droits**

Les droits garantis par le paragraphe 4.2 ci-dessus s'exercent subordonnément aux dispositions régissant l'ancienneté, la procédure des griefs, etc., selon les dispositions de la présente convention.

**Article 5****RETENUES SYNDICALES****5.1 - Prélèvement des cotisations**

Pendant la durée de la présente convention, la Société s'engage à prélever un virgule soixante-six pour cent (1,66%) sur les salaires de base payés.

**5.1.1 - Modification du pourcentage des cotisations**

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.

**5.2 - Remise des cotisations au Syndicat**

La Société remet les retenues au Syndicat des techniciens(nes) et artisans(es) 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.

**5.3 - Relevés des cotisants et des cotisations**

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 5.2 ci-dessus. 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 6****DÉTACHEMENT POUR MANDAT SYNDICAL****6.1 - Détachement sans salaire, motifs et modalités**

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

**a) Détachement de courte durée**

de s'occuper d'affaires syndicales, d'assister aux réunions du conseil d'administration, aux conférences et congrès des mouvements ouvriers, etc. Toute demande d'autorisation de s'absenter à ces fins doit être reçue par le supérieur immédiat de l'employé au plus tard vingt-et-un (21) jours avant la date de l'absence et est subordonnée aux coûts de remplacement.

- b) **Détachement de longue durée**  
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.

**6.2 - Détachement avec salaire, motifs et modalités**

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 aux diverses réunions patronales/syndicales. La Société consent à faire tout ce qui est raisonnablement possible, compte tenu des exigences de l'exploitation, pour dégager lesdits représentants syndicaux. Cependant 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.

**6.2.1 - Préavis pour détachement**

Toute demande d'autorisation de s'absenter à ces fins doit être reçue par le supérieur immédiat de l'employé au plus tard vingt-et-un (21) jours avant la date de l'absence et est subordonnée aux coûts de remplacement.

**6.2.2 - Pour des rencontres avec la Direction**

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.

**6.2.3 - Nombre maximum d'employés détachés**

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.

**6.2.4 - Durée des détachement nationaux et locaux**

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.

**6.3 - Détachement coïncidant avec un jour de repos**

Lorsqu'un employé est autorisé à s'absenter sans perte de salaire pour l'un des motifs ci-dessus et que cette absence coïncide avec l'un ou plusieurs

de ses jours de repos, il reçoit l'équivalent d'un (1) jour de congé compensatoire qu'il prend à un moment fixé d'un commun accord.

#### **6.4 - Détachement et régime régulier de travail**

Lorsqu'un employé travaillant selon un régime régulier de roulement ou à heures fixes assiste à une réunion des Comités nationaux de 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 41.5 ci-dessus n'interrompent pas son régime de travail par roulement;
- c) l'employé ou son remplaçant renonce aux indemnités et au respect des délais lorsque les dispositions des alinéas a) et b) ci-dessus entraînent des changements d'horaire.

#### **6.5 - Maintien des avantages sociaux**

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.

#### **6.6 - Maintien du salaire et des avantages sociaux**

La Société maintient le salaire d'un employé qui est en congé non payé conformément au paragraphe 6.1 ci-dessus à condition que ce congé ne dépasse pas quinze (15) jours ouvrables dans tout mois civil. Le Syndicat rembourse le salaire brut majoré de douze virgule cinq pour cent (12,5%) en guise d'avantages sociaux et de leur administration 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.

##### **6.6.1 - Recouvrement des salaires**

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.

#### **6.7 - Maintien des créances de congés**

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



## **SECTION 3**

# **RAPPORTS ENTRE LES PARTIES**

## **Article 9**

## **COMITÉS MIXTES**

### **9.1 - Buts recherchés et modalités de rencontre**

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.

#### **9.1.1 - Détachement des employés pour ces rencontres**

À 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.

#### **9.1.2 - Comité mixte national, mandat et rencontres**

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.

#### **9.1.3 - Calendrier annuel de rencontres**

Un calendrier de rencontres sera établi au début de chaque année.

## **Article 10**

## **NOTIFICATIONS AU SYNDICAT**

### **10.1 - Liste des documents remis au Syndicat**

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

- a) **Notification d'affichage des postes vacants**  
la notification des affichages des postes vacants dans toute classe d'emploi relevant du groupement négociateur;
- b) **Avis d'embauche et de cessation d'emploi**  
les avis d'embauche et de cessation d'emploi à tous les mois;

- c) **Mesures disciplinaires, réprimandes, suspension et renvoi**  
notifications d'enquête disciplinaire, de lettre de réprimande, de suspension ou de renvoi de tout employé compris dans le groupement négociateur.

**10.2 - Liste officielle des employés sous juridiction STARF**

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 STARF dans chacune de ses succursales.

**10.3 - Liste officielle d'ancienneté de service**

La Société mettra à la disposition des employés du groupement négociateur, un exemplaire de la liste officielle d'ancienneté de service.

**10.4 - Préavis de sous-traitance à l'entretien des immeubles**

Lorsque la Société utilise des installations ou du personnel de l'extérieur pour des tâches d'entretien des immeubles, elle informe verbalement le représentant syndical du groupe ou des groupes de métiers concernés et ce, dans les sept (7) jours précédant le début des travaux à moins de situation d'urgence. De plus, la Société fournit la description générale des travaux à être exécutés ainsi que les plans et/ou devis selon les disponibilités et ce, aux fins de maintenir à jour les informations et d'assurer la facilité de l'entretien des installations.

La Société fournira par écrit l'information verbale au Syndicat; ce préavis portera la date prévue au contrat pour le début des travaux, le nom des entrepreneurs et une description générale des travaux ainsi que leur durée.

**Article 11**

**INTERDICTION DE GRÈVE**

**11.1 - Engagements du Syndicat et de la Société**

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 12 INTERDICTION DU BRIS DE GRÈVE****12.1 - Engagements de la Société**

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.

## **SECTION 4**

# **REDRESSEMENTS DES GRIEFS**

## **Article 13**

## **PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **13.1 - But**

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.

### **13.2 - Droit de l'employé en vertu du Code canadien du travail**

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.

#### **13.2.1 - Avant de déposer un grief personnel**

L'employé qui estime avoir une raison valable de se plaindre devrait en discuter avec son supérieur immédiat en vue d'en arriver à une entente. À défaut d'entente satisfaisante, il peut formuler son grief par écrit, conformément au paragraphe 13.3 ci-dessous.

### **13.3 - Grief à l'échelon local - première étape, obligations et délais**

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 trente (30) jours de calendrier sur le formulaire prescrite qui figure à la section 15 (15.2) de la présente convention.

#### **13.3.1 - Réunions de grief - délais, droits et modalités**

À chaque lieu d'emploi, les intéressés tiennent au besoin des réunions pour étudier les griefs déposés au moins deux (2) jours plus tôt. À la demande de l'une ou l'autre partie, une réunion est tenue dans un délai de dix (10) jours. À 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.

### **13.4 - Griefs à l'échelon local - deuxième étape, obligations et délais**

À défaut de règlement dans les trente (30) jours de calendrier 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.

#### **13.4.1 - Réunions de grief - délais et modalités**

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 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. À ces réunions, le Comité syndical est formé de trois (3) employés, qui sont dégagés de leur service conformément au paragraphe 6.2 (section 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.

#### **13.5 - Griefs à l'échelon local - troisième étape, demande d'arbitrage**

À 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 trente (30) jours du calendrier qui suivent ladite réunion ou la dernière séance de reprise de celle-ci, déférer le grief à l'arbitrage obligatoire et exécutoire.

#### **13.6 - Griefs à l'échelon local - quatrième étape, choix d'un arbitre**

Dans les dix (10) jours suivant l'avis transmis en vertu du paragraphe précédent, la partie qui désire porter un grief à l'arbitrage communique avec l'autre partie pour s'entendre sur le choix d'un arbitre nommé à partir d'une liste de huit (8) arbitres établie d'un commun accord par les parties. À défaut de s'entendre elles demandent au Ministère du travail d'en désigner un.

#### **13.7 - Procédure d'arbitrage, déclaration, audience et décision**

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 fixés 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.

### **13.8 - Pouvoirs de l'arbitre**

L'arbitre n'est pas habilité à changer, à réviser, à étendre ou à modifier les dispositions de la présente convention, ni à accorder des frais et dépens 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.

### **13.9 - Grievs d'ordre général, délais et modalités de règlement**

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 13.4 ci-dessus 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.

### **13.10 - Procédure expéditive**

#### **a) Renvois - Article 28 (section 8)**

Nonobstant les dispositions du présent article 13 portant sur la procédure, un grief peut être présenté au sujet d'un renvoi conformément aux dispositions des paragraphes 13.3 et 13.9 ci-dessus 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 13.6 ci-dessus 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) Heures excessives et mesures de sécurité****Article 17 (section 6)****Ressort du Syndicat****Article 14 (section 5)**

Nonobstant les dispositions du présent article 13 portant sur la procédure, un grief alléguant une violation sur le ressort syndical ou sur les heures excessives et mesure de sécurité peut être soumis selon les dispositions des paragraphes 13.3 ou 13.9 ci-dessus pour être discuté à une réunion à l'échelon national. À 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 13.6 ci-dessus. 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.

Les dispositions des paragraphes 13.7, 13.8, 13.9 ci-dessus et 13.11, 13.12 ci-dessous s'appliquent à la procédure expéditive décrite aux sous-paragraphes a) et b) ci-dessus.

**13.11 - Frais de l'arbitre**

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.

**13.12 - Procédure - délais**

Tout délai imparti par les articles précédents traitant de la procédure régissant les griefs et l'arbitrage peut être prolongé d'un commun accord.

**13.12.1 - Lorsque qu'un comité mixte est saisi de la question**

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.

**13.13 - Interprétation simultanée - arbitrage**

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

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

**Article 14**

**RESSORT SYNDICAL**

**14.1 - Émissions provenant de la Société et fonctions STARF**

Aux fins des émissions provenant de la Société et réalisées dans les installations de Radio-Canada ou à l'extérieur, les employés désignés à l'article 2 (section 1) s'acquittent de fonctions comprenant

- l'éclairage, l'enregistrement, le montage et le mixage de séquences audio et vidéo;
- la création d'images graphiques et photographiques;
- la conception, la construction, la décoration et l'assemblage de décors; la conception et la fabrication de costumes;
- le maquillage;
- la préparation et la réalisation d'effets spéciaux;
- la manutention d'accessoires;
- l'exercice de fonctions complémentaires aux fonctions précitées.

**14.1.1 - Émissions provenant de la Société, définition**

**INTERNET**

« Émissions provenant de la Société » s'entend des émissions de radio et de télévision dont la production et la planification relèvent exclusivement de la Société, dont elle a le contrôle exclusif, y compris le contrôle de la création et du financement, et qu'elle est seule à distribuer et à posséder.

**14.2 - Diffusion des émissions et fonction STARF**

Les employés désignés à l'article 2 (section 1) dont l'activité se déroule dans les installations de Radio-Canada ou à l'extérieur exercent des fonctions relatives à la diffusion d'émissions par les réseaux et les stations de radio et de télévision dont la Société est titulaire des licences de radiodiffusion.

**14.3 - Maintenance technique et fonctions STARF**

Les employés désignés à l'article 2 (section 1) dont l'activité se déroule dans les installations de Radio-Canada ou à l'extérieur effectuent des travaux de maintenance mécanique, électrique et électronique et peuvent

être tenus de former du personnel à l'exercice des fonctions décrites en 14.1 et 14.2 ci-dessus.

#### **14.4 - Entretien général des immeubles et fonctions STARF**

Les employés désignés à l'article 2 (section 1) effectuent des travaux d'électricité, de plomberie, de mécanique, de menuiserie et de nettoyage afin d'assurer l'entretien général des immeubles à leur lieu d'affectation.

#### **14.5 - Travail inter-unités, motivation et objectifs**

L'objectif du travail inter-unités n'est pas de couper des emplois. Le travail inter-unités fait partie des moyens à utiliser pour améliorer la production en utilisant plus adéquatement les ressources humaines disponibles pour maintenir le plus haut niveau de production possible.

##### **14.5.1 - Polyvalence et travail inter-unités**

La polyvalence à l'intérieur de l'unité sera favorisée avant le travail inter-unités. La Société confie des tâches à un autre employé du STARF disponible et au travail avant de les confier à un employé relevant d'une autre unité.

##### **14.5.2 - Assistance mutuelle inter-unités**

La Société est d'accord avec le concept d'assistance mutuelle. L'assistance mutuelle est toute situation où l'employé d'une unité effectue du travail de l'employé d'une autre unité lorsque les deux (2) sont présents au lieu d'affectation concerné et que cela n'a pas pour conséquence le déclassement, le licenciement ou la cessation d'emploi d'un employé permanent.

##### **14.5.4 - Juridiction sur les tâches - Cas d'exception**

La Société convient de ne pas assigner au personnel de la Société exclu de l'unité de négociation décrite à l'article 1 (section 1) des tâches dont s'acquittent normalement les employés de l'unité de négociation visés par la présente convention collective, sous réserve des exceptions décrites ci-après :

###### **a) Personnel des unités SCRC, SCFP et AR**

Dans le cadre des dispositions traitant du travail inter-unités, les personnes faisant partie des unités de négociation représentés par le SCRC, le SCFP et l'AR peuvent être désignées pour accomplir du travail qui relève normalement de l'unité de négociation du STARF, à condition que les employés de cette dernière puissent

exécuter du travail qui relève normalement des unités de négociation du SCRC, du SCFP et de l'AR, pourvu que les tâches ne constituent pas normalement la fonction principale des employés des autres unités.

Pour plus de précisions, un employé d'une autre unité syndicale peut être affecté par la Société à des tâches d'un employé STARF pourvu que ces tâches soient accessoires à la fonction de base de l'employé de l'autre unité.

**b) *Superviseur techniques et directeurs de station***

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

**c) *Personnel préposé aux émetteurs***

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.

**d) *Employés sous juridiction CEP***

Les employés de l'unité de négociation CEP peuvent se voir assigner du travail qui est normalement du ressort de l'unité de négociation STARF, à condition que les employés de cette dernière puissent continuer à effectuer du travail qui incombe normalement à l'unité CEP. Il est également convenu que la Société peut faire appel soit aux membres de la présente unité de négociation STARF soit à ceux de l'unité CEP pour répondre à ses besoins en production, installation et maintenance. De telles ententes de réciprocité ne provoquent pas de licenciements supplémentaires d'employés de l'unité de négociation STARF.

**14.6 - Personnel de la Société à l'extérieur du Canada**

Le Syndicat convient que les membres du personnel affectés de façon permanente à l'extérieur du Canada ne sont pas des employés au sens de l'article 2 (section 1) de la présente convention et que les tâches remplies par ce personnel à l'extérieur du Canada ne sont pas des tâches normalement effectuées par les employés du groupement négociateur.

**14.7 - Employés d'entreprises de l'extérieur et pigistes**

Les employés des producteurs, des entreprises ou des entrepreneurs de l'extérieur ou encore des pigistes peuvent être appelés à accomplir des tâches normalement effectuées par les employés du groupement négociateur dans la mesure où leur service n'a pas pour conséquence le déclassement, le licenciement, ou la cessation d'emploi d'un employé permanent sauf pour ce qui a trait aux modalités prévues à la lettre d'entente concernant l'impartition de l'entretien des immeubles (section 15).

**14.8 - Recours à l'extérieur, pouvoirs de la Société**

Sous réserve de ce qui précède, la Société peut :

**14.8.1 - Achat d'émissions**

Acheter des émissions sur les marchés national ou international;

**14.8.2 - Sous-traiter ou commander des émissions**

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

**14.8.3 - Vente de temps d'antenne à un commanditaire**

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;

**14.8.4 - Entente de collaboration, production ou co-production**

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;

**14.8.5 - Émissions d'information, d'affaires publiques, etc**

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 14.8.1 à 14.8.4 ci-dessus pour des parties d'émissions.

***Préférence d'affectation aux employés de l'unité***

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.

**14.9 - En cas de violation de cet article**

Advenant qu'un grief soit déposé soutenant que le présent article a été violé, l'une ou l'autre des parties a la faculté de demander de renoncer à la procédure habituelle des griefs et la mécontente peut être immédiatement soumise à l'arbitrage accéléré prévue au paragraphe 13.10 a) (section 4).

## **SECTION 6**

### **DROITS INDIVIDUELS**

#### **Article 15**

#### **ACTIVITÉ PRIVÉE**

##### **15.1 - Liberté et conditions d'exercice de telles activités**

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 et sa disponibilité convenue avec la Société.

##### **15.2 - Activités politiques, conditions d'exercice**

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.

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

#### **Article 16**

##### **16.1 - Liberté d'exercice**

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.

### **HEURES EXCESSIVES ET MESURES DE SÉCURITÉ**

#### **Article 17**

##### **17.1 - Heures excessives, engagement de la Société**

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.

**17.2 - Répartition des heures supplémentaires, permis du ministère**

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. À défaut de tel préavis, la Société ne peut modifier les permis déjà accordés par le Ministère.

**17.3 - Hygiène et sécurité, engagement de la Société**

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.

**17.3.1 - Responsabilité de l'employé**

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.

**17.3.2 - Locaux de la Société, propreté et salubrité**

La Société veille à ce que les locaux ainsi que les installations mises à la disposition des employés soient toujours propres et salubres.

**17.4 - Procédure en cas de plainte relative au présent article**

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 13.10 b) (section 4) 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.

**17.5 - Entretien des émetteurs et interrupteur de sécurité**

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.

**17.6 - Blessure et surmenage, congé payé en vertu de la Loi**

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'État. Ce congé n'est pas déduit des créances de congé de l'employé.

#### **17.7 - Tâches exigeant à grimper**

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.

#### **17.8 - Travail dangereux, droit de refus**

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

#### **17.9 - Vêtements protecteurs et dispositifs de sécurité**

La Société fournit les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité voulus aux employés chargés d'exécuter des tâches qui l'exigent. Le port ou l'utilisation des articles ainsi fournis est obligatoire.

##### **17.9.1 - Détérioration et nettoyage**

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.

#### **17.10 - Vêtements et chaussures de travail, fourniture et allocation**

La Société fournit des vêtements protecteurs, des chaussures de travail et des allocations pour l'achat de vêtements à un certain nombre d'employés chargés d'exécuter des tâches qui l'exigent.

##### **17.10.1 - Allocation pour vêtements, montant et employés visés**

La Société versera aux employés occupant sur une base permanente un emploi inclus dans les familles énumérées ci-dessous et aux employés affectés de façon permanente au centre d'appareillage technique, à l'atelier d'art scénique et à l'entretien mécanique une indemnité de 300 \$ pour chacune des années 1997 et 1998 à titre d'allocation de vêtements protecteurs, incluant l'usure et l'entretien. Cette indemnité sera versée au plus

tard le 1<sup>er</sup> juin et couvrira la période de janvier à décembre de chaque année. Pour 1997 il n'y aura pas de paiements aux employés STARF qui étaient dans le SEPQA puisque le paiement que ces derniers ont reçu en janvier 1997 en vertu de la convention SEPQA couvrait déjà la période de janvier à décembre 1997. Si un employé est embauché ou promu dans les emplois visés sur une base permanente au cours des années 1997 et 1998, l'indemnité lui sera versée au prorata des périodes travaillées dans de tels emplois.

Groupe	Famille
1	A
2	B
3	C
4	D
5	C, D
6	A, B, C, D
7	A, C, F, G, K, M, N, O
4	B (peintre) - indemnité de 400 \$
5	E (indemnité de 400 \$)
	Premier scénographe (indemnité de 400 \$)

#### **17.10.2 - Vêtements pour les employés travaillant en extérieur**

La Société fournit à tous les deux (2) ans un parka et un imperméable aux groupes d'employés appelés à travailler régulièrement en extérieur. (Radio et télévision)

#### **17.10.3 - Vêtements protecteurs fournis à certains employés**

La Société fournit les vêtements protecteurs suivants aux techniciens d'émetteurs, caméramans et techniciens VL ainsi que les caméramans et techniciens transmission de signaux JE qui sont affectés régulièrement à des tournages extérieurs :

## a) pour l'hiver :

- parka
- bottes doublées
- gants
- pantalons couvre-tout
- vêtements de motoneige
- casque de motoneige

## b) pour l'été :

- imperméables
- ponchos
- bottes (forestier)
- bottes (pompier)

Compte tenu des besoins, les vêtements protecteurs nécessaires sont mis à la disposition de l'employé sur une base permanente ou encore lui sont fournis pour une affectation donnée.

Lorsqu'ils sont fournis sur une base permanente, les vêtements protecteurs sont remplacés au besoin.

**17.10.4 - Allocation pour chaussures de sécurité**

La Société verse annuellement aux catégories d'employés ci-après énumérées un maximum de 100 \$ à titre d'allocation pour achat et entretien de chaussures de sécurité conformes aux normes de l'ACNOR et de couvre-chaussures en caoutchouc.

Groupe	Famille
1	A
2	B, C
3	C
4	<b>A</b> B, D
5	A, C, D, E
6	A, B, C, D
7	A, C, F, G, J, K, M, N, O

\$ 500 +

**17.10.5 - Obligation de porter ou d'utiliser**

Le port ou l'utilisation des articles ainsi fournis est obligatoire.

**17.11 - Comité d'hygiène et de sécurité, pouvoirs**

À 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) **Traiter les plaintes**  
reçoit, prend en considération et dispose rapidement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente;
- b) **Garder les registres des plaintes**  
garde des registres des dispositions qu'il fait des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente;
- c) **Coopérer avec les services de santé du lieu de travail**  
coopère avec les services de santé professionnels qui desservent le lieu de travail;
- d) **Promouvoir des programmes d'éducation des employés**  
peut mettre sur pied et promouvoir des programmes d'hygiène et de sécurité visant l'éducation des employés qu'il représente;
- e) **Participer aux enquêtes**  
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) **Développer, mettre sur pied et maintenir des programmes ...**  
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) **Surveiller ces mêmes programmes ...**  
surveille, sur une base régulière, les programmes, mesures et procédures se rapportant à l'hygiène et à la sécurité des employés;
- h) **S'assurer de la tenue des registres d'accident de travail ...**  
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) **Coopérer avec le ministère du travail**  
coopère avec les agents de sécurité désignés par le Ministre du travail;
- j) **Requérir les renseignements nécessaires et pertinents**  
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) **Avoir accès aux rapports du gouvernement et de l'employeur**  
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.

**17.12 - Comité d'hygiène et de sécurité, formation et réunions**

À 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.

- a) **Réunions, fréquence et type**  
Les réunions auront lieu au moins une fois par mois. En cas d'urgence, des réunions spéciales pourront être tenues à la demande des coprésidents qui doivent tous deux y assister.
- b) **Déroulement des réunions**  
Conformément aux règlements établis au Code canadien du travail, le comité procédera au déroulement de ses réunions tel qu'il jugera à propos.
- c) **Procès-verbaux des réunions, distribution et affichage**  
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.
- d) **Composition de l'exécutif et présidence aux réunions**  
L'exécutif du comité sera composé de deux coprésidents; 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 coprésidents ou selon entente du comité.

**e) Secrétaire du comité, nomination et fonction**

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 incluront la tenue des procès-verbaux, des archives ainsi que la préparation des ordres du jour.

**f) Sous-comité, pouvoir du comité**

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

**17.13 - Manutention manuelle des matériaux**

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 :

**a) Manutention hasardeuses**

**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.

**b) Manutention de charges de plus 10 kg**

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

- i) sur la façon de soulever et de transporter les charges en toute sécurité;
- ii) sur les techniques de travail adaptées aux conditions du lieu de travail et à la condition physique de l'employé.

**c) Manutention de charges de plus 45 kg**

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

- i) consignées par écrit;
- ii) faciles d'accès pour les employés à qui elles sont destinées;
- iii) conservées par la Société pendant deux ans après qu'elles cessent de s'appliquer.

## **SECTION 7**

# **L'EMPLOYÉ : RECRUTEMENT, PROMOTION, MUTATION**

## **Article 18**

## **CATÉGORIES D'EMPLOYÉS**

### **18.1 - Statut des employés**

Tous les employés visés par la présente convention sont considérés comme des employés permanents à plein temps de la Société, sous réserve des exceptions prévues au présent article.

#### **18.1.1 - Période d'essai après engagement**

Sous réserve du paragraphe 18.2 ci-dessous, tous les employés seront à l'essai pendant six (6) mois à partir de la date de leur engagement.

Pendant la période d'essai, il n'y a pas lieu d'appliquer l'article concernant les mesures disciplinaires et la Société peut congédier l'employé n'importe quand.

### **18.2 - Employé temporaire, période et motif d'engagement**

Il est permis d'engager des employés temporaires qui travaillent des journées complètes ou des semaines entières, ou sur appel pour des besoins ponctuels de production et pour des remplacements.

#### **18.2.1 - Engagement d'employé temporaire et poste vacant**

Les dispositions de la présente section ne doivent pas servir de prétexte pour ne pas combler un poste vacant.

#### **18.2.2 - Avantages prévus à la convention**

Sous réserve des restrictions que comportent les divers régimes d'avantages sociaux, l'employé temporaire bénéficie de tous les avantages prévus par la présente convention au prorata de la durée de son emploi avec les exceptions suivantes :

- a) **Section 9 - Sécurité d'emploi**  
Ne s'applique pas.
- b) **Article 24 (section 7) - Indemnité de cessation d'emploi**  
Ne s'applique pas.

c) **Article 19 (section 7) - Ancienneté**  
S'applique uniquement à la progression à l'intérieur des échelles salariales.

d) **Réduction du nombre d'employés**  
Advenant une réduction du nombre d'employés temporaires par manque de travail, les fins d'emploi dans une même famille d'emplois d'un même groupe salarial se feront selon l'ordre inverse des dates d'embauche.

Advenant qu'un nouveau besoin temporaire survienne dans les six (6) mois d'une telle fin d'emploi le rappel s'effectuera dans l'ordre inverse de départ. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de fin d'emploi relié au rendement de l'employé.

e) **Préavis de fin d'emploi**  
L'employé temporaire a droit à un préavis avant la fin de son emploi de deux (2) semaines ou à la rémunération correspondante à son affectation pour cette période.

f) **Congés fériés**  
L'employé temporaire qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié a droit à un (1) congé férié payé. Dans le cas contraire la rémunération à laquelle il a droit au titre d'un (1) jour férié au cours duquel il ne travaille pas est égale à un vingtième (1/20<sup>e</sup>) de la rémunération qu'il a touchée au cours des trente (30) jours civils qui précédaient immédiatement le jour férié.

g) **Congés annuels**  
La durée des congés annuels peut aller jusqu'à trois (3) semaines par année et la paie de vacances représente six pour cent (6%) du salaire au taux de base.

Pour les employés temporaires qui ont huit (8) ans et plus de service continu, la durée des congés annuels peut aller jusqu'à quatre (4) semaines et la paie de vacances représente huit pour cent (8%) du salaire au taux de base.

- h) Congés spéciaux**  
L'employé temporaire à droit aux congés spéciaux conformément à la politique courante de la Société pour les journées où il est affecté.
- i) Salaire de base**  
L'employé temporaire est rémunéré au taux horaire de l'emploi dans lequel il est affecté. Cependant aux fins de des régimes d'avantages sociaux son salaire est réputé être au niveau du groupe 1.
- j) Congés de maladie**  
L'employé temporaire n'a pas droit aux régimes d'invalidité de courte et de longue durée. Toutefois, l'employé accumule des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) à chaque vingt (20) jours travaillés. Ces créances s'accumulent jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- k) Assurance-salaire spéciale en cas de congé-maladie**  
L'employé temporaire a droit à l'assurance-salaire spéciale en cas de congé de maladie conformément à la politique courante des ressources humaines.
- l) Assurances collectives**  
L'employé temporaire qui durant trois (3) mois consécutifs répond à l'un des critères d'admissibilité suivants peut adhérer au programme d'assurances collectives :
- i) rémunération mensuelle d'au moins cinquante pour cent (50%) du salaire de base d'un poste au taux embauche groupe 1
- ou
- ii) une moyenne mensuelle d'au moins deux jours et demi (2 1/2) de travail par semaine
- ou
- iii) une moyenne mensuelle d'au moins vingt (20) heures de travail par semaine.

Une fois que l'employé se qualifie, il peut maintenir son adhésion jusqu'à rupture du lien d'emploi.

L'employé qui adhère au programme d'assurances collectives a droit à l'assurance-maladie complémentaire et au régime d'assurance-vie de base (fondé sur un salaire fixe de vingt-cinq mille dollars (25 000\$)) défrayés par la Société au prorata des heures travaillées. Il doit payer la différence du coût de l'assurance-maladie complémentaire et de l'assurance-vie de base.

Il peut adhérer à ses frais aux régimes d'assurance facultatifs (assurance-vie facultative, assurance temporaire dégressive, assurance-vie des personnes à charge, assurance-décès et mutilation par accident et assistance voyage).

m) **Assurance-accident de voyage**

L'employé qui voyage à la demande de la Société a droit au régime d'assurance-accident de voyage défrayé par la Société.

n) **Régime de retraite**

L'employé temporaire qui rencontre les conditions d'admissibilité peut choisir d'adhérer à la partie II du Régime de retraite de la SRC. Pour être considéré en service continu tel que prévu à l'article 3 de la Partie II du Régime de retraite, l'employé temporaire doit avoir été rémunéré au moins un (1) jour par semaine.

**18.2.3 - Ancienneté lorsqu'engagé comme permanent**

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

**18.3 - Employé permanent à temps partiel**

Un employé permanent à temps partiel est un employé qui d'un commun accord avec la Direction travaille moins de quatre-vingts (80) heures par cycle de deux (2) semaines avec une créance minimale de quatre (4) heures.

**18.3.1 - Avantages prévus à la convention**

L'employé permanent à temps partiel a droit aux avantages mentionnés dans la présente convention au prorata de ses heures régulières de travail bi-hebdomadaires, comparativement aux quatre-vingts (80) heures par cycle de deux (2) semaines de l'employé à temps plein, avec les exceptions suivantes :

**a) Salaire**

L'employé permanent à temps partiel reçoit un salaire correspondant au taux horaire de base pour les heures travaillées, jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures par cycle de deux (2) semaines.

**b) Congés fériés**

L'employé permanent à temps partiel qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié a droit à un (1) congé férié payé. Dans le cas contraire la rémunération à laquelle il a droit au titre d'un jour férié au cours duquel il ne travaille pas est égale à un vingtième (1/20e) de la rémunération qu'il a touchée au cours des trente (30) jours civils qui précédaient immédiatement le jour férié.

**c) Indemnité de cessation d'emploi**

Lorsque l'employé doit recevoir une indemnité de cessation d'emploi pour une période d'emploi continu comprenant un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel ou divers niveaux d'emploi à temps partiel, l'indemnité doit être calculée de la façon suivante :

- i) la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de cessation d'emploi doit être établie et les périodes de travail à temps partiel doivent être combinées et converties en équivalent temps plein;
- ii) pour calculer le montant de l'indemnité de cessation d'emploi, l'équivalent temps plein exprimé en années doit être multiplié par le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé permanent pour le groupe et le niveau appropriés;

**d) Assurances collectives,  
Assurance-maladie complémentaire et  
Assurance-vie de base**

La Société défraie le coût de ces assurances au prorata des heures travaillées. Il revient à l'employé de défrayer la différence par rapport au coût total.

L'employé peut continuer de bénéficier des autres assurances collectives (assurance-vie facultative, assurance invalidité de longue durée, assurance temporaire dégressive, assurance-vie des personnes à charge, assurance-décès et mutilation par accident, assistance voyages, assurances voyages). Ces assurances sont calculées au prorata lorsqu'elles sont fondées sur le salaire de l'employé.

**e) Régime de retraite**

L'employé permanent à temps partiel qui rencontre les conditions d'admissibilité peut choisir d'adhérer à la Partie II du Régime de retraite de la SRC.

**18.3.2 - Préavis pour retour au travail à temps plein**

L'employé permanent à temps partiel qui désire revenir à un horaire à temps plein doit donner un préavis d'au moins deux (2) semaines ou un préavis d'une autre durée fixé d'un commun accord entre l'employé et son superviseur.

**Article 19**

**ANCIENNETÉ**

**19.1 - Ancienneté de service, calcul et champ d'application**

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

**19.2 - Ancienneté syndicale, calcul et champ d'application**

L'ancienneté syndicale correspond à la durée de service continu dans l'unité de négociation régie par la présente convention ou dans l'un des anciens groupements syndicaux qui ont fusionné à la création de cette unité. Elle vaut uniquement pour les promotions et le calcul de la rémunération.

**19.2.1 - Employés SEPQA et entente du 21 septembre 1988**

Les employés provenant du groupement négociateur représenté par le SEPQA qui ont été licenciés en vertu de l'entente du 21 septembre 1988, se voient créditer, pour l'établissement de l'ordre des licenciements et des réintégrations, l'ancienneté de service acquise avant leur transfert dans le groupement négociateur représenté par le STRF.

**CALCUL DE L'ANCIENNETÉ APRÈS  
INTERRUPTION DE SERVICE****Article 20****20.1 - Continuité de service si un an ou plus d'ancienneté**

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) Retour avant un an**

la continuité de service aux fins de l'ancienneté de service ou syndicale, est réputée ininterrompue s'il reprend sa qualité d'employé avant un (1) an;

**b) Retour après plus d'un an**

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.

**20.2 - Pour l'employé muté en permanence hors de l'unité**

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

**20.3 - Continuité de service si moins d'un an d'ancienneté**

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 21****DOTATION DES POSTES VACANTS****21.1 - Modalités d'affichage des postes vacants**

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

- a) **Affichage local**  
Tous les postes locaux.
- b) **Affichage national**  
Tous les postes de groupe 7 et plus.

Les postes vacants relevant du groupement négociateur sont affichés au moins sept (7) jours civils avant l'expiration du délai imparti par l'avis.

**21.1.1 - Candidature à ces postes pour les employés absents**

La Société convient de retenir la candidature des employés qui ne peuvent se présenter à l'édifice principal d'activités de leur localité pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus (horaire de bureaux et non horaire de production) par ex. : en mission hors de la ville, en congé annuel, pendant une courte période de maladie, etc., mais qui ont déjà prévenu par écrit le bureau d'emploi local, que tel ou tel poste les intéresse ou qui ont désigné une personne pour postuler en leur faveur.

**21.2 - Affichage de formation et poste vacant**

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.

**21.3 - Emploi temporaire, modalités d'affichage**

S'il est nécessaire de doter un poste de façon temporaire pour une durée dépassant douze (12) 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.

**21.4 - Processus de sélection et avis d'affichage**

Les critères d'évaluation d'entrevue, la pondération, le coefficient attribué à chacune des quatre (4) étapes du processus de sélection ainsi que le coefficient de la moyenne générale seront inscrits sur l'avis d'affichage.

**21.4.1 - Étapes facultatives au choix de la Société**

Au choix de la Société, les étapes test pratique et évaluation de rendement seront facultatives pour les groupes 6 et moins et seront inscrites sur l'avis d'affichage.

**21.5 - Pour être choisi à un poste vacant, exigences et conditions**

Pour être choisi dans un poste vacant du groupement négociateur, l'employé doit satisfaire 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, et rencontrer le coefficient de la moyenne générale exigée au processus de sélection ci-dessous.

**21.5.1 - Mutation d'une succursale à une autre**

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.

**21.5.2 - Embauche de candidats de l'extérieur**

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.

**21.6 - Procédure de sélection**

Afin de veiller l'examen judicieux des candidats l'embauche et l'avancement, les parties conviennent de la procédure de sélection suivante :

La procédure de sélection est divisée en quatre (4) étapes :

- 1<sup>re</sup>) Un test théorique;
- 2<sup>e</sup>) Un test pratique - facultatif pour le groupe 6 et moins au choix de la Société;
- 3<sup>e</sup>) Une évaluation de rendement - facultative pour le groupe 6 et moins au choix de la Société;
- 4<sup>e</sup>) Une entrevue de sélection.

**21.6.1 - Recours à un instructeur pour l'examen des candidats**

L'examen des candidats n'aura lieu qu'avec le concours d'un instructeur technique ou d'un employé qualifié reconnu par les deux parties et ne s'appliquera qu'aux étapes des tests théoriques et pratiques.

**21.6.2 - Pour obtenir un sommaire des matières et sujet d'examen**

De plus sur demande, l'employé pourra obtenir un sommaire des matières et sujets sur lesquels portent les examens théoriques et pratiques.

**21.6.3 - Aspect éliminatoire des étapes du processus**

Les employés doivent réussir chacune des étapes ci-haut mentionnées pour passer à l'étape suivante.

**21.6.4 - Ancienneté syndicale et processus de sélection**

L'employé possédant le plus d'ancienneté syndicale et qui rencontre le coefficient de la moyenne générale exigée du processus de sélection est choisi.

**21.7 - Résultats des candidats, validité pour un poste identique**

La Société conservera pour un (1) an les résultats des candidats à un poste identique qui ont réussi le processus de sélection ci-haut mentionné. Dans le cas contraire, un employé ne pourra se représenter à un poste identique avant six (6) mois.

**21.8 - Examen un jour de repos**

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.

**21.9 - Préférence aux employés de l'unité**

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 rencontrer le coefficient de la moyenne générale exigée au processus de sélection ci-dessus.

**21.10 - Période d'essai, début et durée**

Un employé promu sera à l'essai pour une période d'au plus six (6) mois dans cette classe supérieure à compter de la date de sa promotion.

**21.11 - Candidature annuelle à des postes temporaires**

Avant le 1<sup>er</sup> février de chaque année, tout employé peut indiquer par écrit au service de la dotation sa préférence pour des emplois de moins de douze (12) semaines susceptibles de devenir vacants temporairement dans l'année qui suit. L'employé qui en aura ainsi fait la demande, s'il a les qualités requises pour effectuer les tâches requises pour l'emploi sera considéré avant l'embauche d'un nouvel employé temporaire.

Cette disposition ne peut faire l'objet d'un grief à moins qu'il ne soit basé sur la discrimination injuste.

**Article 22****AVANCEMENT TEMPORAIRE****Avant implantation du nouveau système informatique****22.1 - Affectation temporaire, modalités et primes**

Advenant qu'un employé soit temporairement affecté à des tâches d'un groupe supérieur à celles qu'il occupe en permanence et qui relève du groupement négociateur, il touche, en plus de sa paie habituelle un montant fixe selon les modalités suivantes :

- |    |   |          |
|----|---|----------|
| a) | <b>À un poste allant jusqu'au groupe 4</b><br>pour tout ou partie d'une journée de travail<br>dans les cas où il est affecté à un poste allant<br>jusqu'au groupe 4 | 10,00 \$ |
| b) | <b>À un poste du groupe 5 à 8</b><br>dans un poste du groupe 5 à 8  | 15,25 \$ |
| c) | <b>À un poste supérieur au groupe 8</b><br>dans un poste supérieur au groupe 8  | 21,00 \$ |

**22.1.1 - Remplacement pour les pauses et les repas**

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

**Après implantation du nouveau système informatique****22.2 - Rémunération des avancements temporaires**

Au moment de l'implantation du nouveau système informatique, prévu pour janvier 1998, les avancements temporaires seront rémunérés de la façon suivante :

Advenant qu'un employé soit temporairement affecté à des tâches de groupe supérieur, l'employé sera rémunéré au taux horaire correspondant à l'échelon supérieur au sien ou au taux horaire correspondant à l'échelon minimum du groupe auquel il est avancé.

### **22.3 - Lorsqu'un employé est en stage de formation**

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. 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 ce groupe, 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.

## **Article 23**

## **MUTATION PERMANENTE**

### **23.1 - Frais de mutation et de déménagement**

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, compte tenu des limitations contenues dans la section 9.

#### **23.1.1 - Définition de « mutation »**

La Société mute un employé au sens du paragraphe 23.1 ci-dessus lorsque la mutation résulte de l'application de l'article 21 (section 7) et de la section 9 ou lorsque la mutation permanente est effectuée conformément aux dispositions du paragraphe 23.2 ci-dessous.

### **23.2 - Mutation permanente, consentement de l'employé**

La Société ne peut exiger la mutation permanente d'un employé d'une succursale à une autre (par exemple, de Moncton à Sept-Îles).

**Article 24****INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI****24.1 - Si 10 ans et plus de service**

Advenant une cessation d'emploi résultant 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 24.3 ci-dessous égale à trois (3) mois de salaire après au moins dix (10) ans de service continu et, pour chaque année supplémentaire de service continu, un montant additionnel égal au cinquième (1/5) d'un (1) mois de salaire jusqu'à concurrence de six (6) mois.

**24.2 - Si plus de 3 ans mais moins de 10 ans de service**

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.

**24.3 - Indemnité de retraite en lieu et place**

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 24.1 ci-dessus. 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 25****RETRAITE****25.1 - Mise à la retraite obligatoire, modalités**

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 26****UTILISATION DES  
DEUX LANGUES OFFICIELLES****26.1 - Exigences linguistiques d'un poste**

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.

**26.2 - Acquisition de compétence linguistique**

La Société prendra les dispositions nécessaires pour permettre aux employés occupant un poste visé au paragraphe 26.1 ci-dessus, d'acquérir le degré de compétence linguistique requis.

**26.3 - Aptitudes à répondre aux exigences linguistiques**

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

**26.4 - Cours de langue seconde**

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.

**26.5 - Inaptitude à apprendre l'autre langue, conséquences**

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.

**26.6 - Lorsqu'il est nécessaire de posséder les 2 langues officielles**

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 27****FORMATION****27.1 - Principes généraux**

La Société entend poursuivre ses efforts en matière de formation étant donné qu'il est de son meilleur intérêt d'entretenir à un niveau élevé la compétence de tous les employés.

**27.1.1 - Formation nécessaire à l'exécution de son travail**

En ce sens, la formation nécessaire à l'exécution du travail d'un niveau donné par un individu qui occupe déjà ce niveau incombe particulièrement à la Société.

**27.1.2 - Formation pour accéder à un niveau supérieur**

D'autre part, le perfectionnement et l'acquisition de connaissances supplémentaires nécessaires à l'individu pour accéder à un niveau supérieur à celui qu'il occupe incombe particulièrement à l'employé.

**27.1.3 - Formation pour optimiser l'organisation du travail**

La Société s'engage à mettre en oeuvre les programmes de formation nécessaire pour optimiser l'organisation du travail prévue par cette convention collective de travail et ainsi améliorer la possibilité d'emploi par une plus grande polyvalence.

**27.2 - Formation générale**

La Société dispensera des cours au nouvel employé qui, satisfaisant aux normes d'entrées, doit voir ses connaissances adaptées à l'équipement, aux méthodes de travail et aux systèmes d'exploitation utilisés par la Société pour la production et la diffusion des émissions.

**27.3 - Recyclage**

La Société mettra sur pied des cours pour former les employés lors de l'introduction de nouvel équipement ou les nouvelles méthodes de travail. De plus, la Société dispensera des cours de façon à permettre aux différentes catégories d'employés de maintenir leurs connaissances.

**27.4 - Perfectionnement**

La Société fera tous les efforts utiles pour mettre sur pied des programmes de formation avec ses ressources internes et l'assistance des institutions d'enseignement ou des fabricants d'équipements. Dans le but de permettre aux employés d'élargir le champ de leur compétence

- a) soit par la connaissance d'une plus grande variété d'équipements ou de systèmes ou de méthode de production,
- b) soit par l'approfondissement d'un type particulier d'équipement ou de système ou de méthode de production.

#### **27.5 - Documentation et information**

La Société poursuivra les efforts déjà engagés pour fournir aux employés la documentation et l'information nécessaires à l'exécution des tâches décrites aux différents niveaux de travail.

#### **27.6 - Flexibilité et formation**

La Société s'engage à donner la formation nécessaire aux employés dont les tâches sont :

- a) élargies suite à la rationalisation des titres d'emplois (brochage);
- b) élargies pour accomplir des tâches d'un autre emploi du même groupe salarial;
- c) élargies pour accomplir des tâches d'un emploi d'une autre unité syndicale ou de cadre.

Ces employés seront formés pour leur permettre une maîtrise suffisante du travail à accomplir avant d'y être affecté.

#### **27.7 - Affichage de formation**

La Société s'engage à promouvoir le développement professionnel continu de ses employés en ayant recours à des affichages de formation pour permettre de développer la relève.

##### **27.7.1 - Période de formation et évaluation des employés**

Les employés sélectionnés suite à un affichage de formation seront évalués à la fin de leur période de formation, laquelle ne dépassera pas un (1) an, suivant la procédure en 4 étapes prévue à l'article 21 (section 7).

##### **27.7.2 - Préférence pour des remplacements temporaire**

Lorsqu'à la fin de la période de formation, l'employé est déclaré apte à occuper l'emploi pour lequel il a été formé, il sera favorisé pour effectuer des remplacements temporaires dans cet emploi.

##### **27.7.3 - Lorsqu'un poste devient vacant**

Si un poste devient vacant dans cet emploi, dans l'année suivant son évaluation, cet employé sera réputé rencontrer la moyenne générale prévue à l'affichage, en autant qu'il maintienne son rendement au travail au niveau requis par le processus de sélection.

### **27.8 - Rémunération reliée à la formation**

**a) *Employé en formation***

Un employé en formation est rémunéré au salaire de son poste de base pour toute période au cours de laquelle il est en formation à la demande de la Société.

**b) *Employé agissant en tant que tuteur***

Il incombe aux employés titulaires d'un poste d'agir au besoin comme tuteur d'un employé en formation (jumelage).

**c) *Employé agissant en tant qu'instructeur***

L'employé libéré de son affectation régulière pour agir en tant qu'instructeur (référence - Descriptions d'emploi no. 6421 et 6406) auprès d'un groupe d'employés, est rémunéré au niveau de deux (2) groupes supérieurs à son occupation de base et ce, sans dépasser le groupe 11.

**d) *Heures supplémentaires et indemnités pendant la formation***

Lorsqu'un employé est affecté en formation il renonce aux dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires et aux indemnités.

**e) *Formation dispensée un jour de repos***

Un employé reçoit une créance de congé équivalente à la durée de toute formation dispensée lors d'un jour de repos. Ces congés seront affectés dans les quatre (4) semaines suivant la formation ou à un moment convenu d'un commun accord si la Société ne peut les donner dans le délai de quatre (4) semaines.

### **27.9 - Formation académique**

Il incombe à l'employé d'acquérir la formation académique normalement dispensée dans les institutions publiques collégiales et universitaires nécessaire à sa progression de carrière. Certains frais ainsi encourus peuvent être remboursés par la Société, conformément à la politique de formation.

**La poursuite d'étude à plein temps dans un domaine relié au travail constitue un motif justifié d'obtention d'un congé sans solde.**

## **SECTION 8**

# **MESURES DISCIPLINAIRES**

## **Article 28**

# **MESURES DISCIPLINAIRES**

### **28.1 - Définition**

Aux fins du présent article, une mesure disciplinaire est une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement qui vise à corriger le comportement fautif d'un employé mais ne vise pas l'évaluation du rendement.

### **28.2 - Procédure obligatoire, en cas de non respect**

Advenant qu'un reproche de nature disciplinaire ne soit pas fait conformément à la procédure suivante, il ne peut être versé à son dossier, ni jamais servir contre lui, ni donner lieu à une mesure disciplinaire.

### **28.3 - Tenue d'une enquête, avis écrit à l'employé**

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

### **28.4 - Délais entourant la tenue de l'enquête**

Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe 28.3 ci-dessus, l'enquête est effectuée et l'employé est convoqué à un entretien au cours duquel on établira et discutera les faits pertinents. Cet entretien se tiendra entre le cinquième (5e) et le quinzième (15e) jour du délai prévu au présent paragraphe à moins que par entente il ait lieu plus tôt.

### **28.5 - Délais et absences, congés ou affectations extérieures**

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

### **28.6 - Décision de la Société, contenu et délais**

La décision de la Société est remise à l'employé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'entretien prévu au paragraphe 28.4 ci-dessus. Si la Société décide d'imposer une mesure disciplinaire, l'avis doit indiquer les faits pertinents relatifs aux reproches qui ont mené à la décision.

**28.7 - Reproche injustifié**

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

**28.8 - Version écrite de l'employé, délais**

En tout temps, au cours de la procédure prévue ci-haut, et au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la communication de la décision de la Société, l'employé peut verser à son dossier sa version écrite des faits.

**28.9 - Droits de l'employé convoqué à un entretien**

L'employé convoqué à l'entretien prévu au paragraphe 28.4 ci-dessus sera informé du fait qu'il peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical. Il pourra consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de la Société, et s'il le désire, en présence d'un représentant syndical. Il est entendu que la non-disponibilité d'un représentant syndical ne doit pas retarder indûment un entretien disciplinaire.

**28.10 - Fardeau de la preuve et préséance à l'arbitrage**

Une mesure disciplinaire ne peut être imposée que pour une cause juste et suffisante. À l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Société, et les griefs portant sur des mesures disciplinaires ont la priorité sur les griefs d'autre nature.

**28.11 - Notification au Syndicat de suspension ou congédiement**

Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, la Société en informe le Syndicat par écrit.

**28.12 - Appréciation du rendement suite à une mesure disciplinaire**

Le rendement de l'employé qui a été l'objet d'une mesure disciplinaire sera apprécié trois (3) mois après l'envoi de la réprimande ou six (6) mois après l'envoi de la lettre l'informant d'une suspension. Si cette appréciation démontre que l'employé a fait le nécessaire pour s'améliorer depuis l'incident, la Société l'en informera par écrit et versera copie de la communication à son dossier.

**28.13 - Péremption des plaintes**

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.

**28.13.1 - Retrait du dossier de l'employé**

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 29****PROGRÈS TECHNIQUES****29.1 - Garantie d'emploi**

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.

**29.2 - Préavis advenant des changements technologiques**

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. À 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.

**29.2.1 - Modalités d'affichage de postes en la circonstance**

Les exigences relatives à l'affichage des postes ne s'appliquent pas aux employés réaffectés et/ou mutés aux termes du paragraphe 29.2 ci-dessus.

**29.2.2 - Réaffectation dans la même classe d'emploi**

Il est entendu que les dispositions du paragraphe 29.2 ci-dessus 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.

**29.3 - Recours aux services du ministère fédéral**

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.

**29.4 - Comité d'étude des progrès techniques**

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.

**29.5 - Refus d'une offre de réaffectation**

L'employé qui refuse une offre de réaffectation, de recyclage et/ou de mutation s'expose au licenciement prévu à l'article 33 (section 9).

**29.5.1 - Période de formation ou d'essai**

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.

**29.5.2 - Échec de la période de formation ou d'essai**

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 29.5.1 ci-dessus, s'expose au licenciement prévu à l'article 33 (section 9).

**RÉDUCTION DE L'EFFECTIF  
À LA SUITE DU RECOURS  
À DES SOURCES EXTÉRIEURES**

**Article 30**

**30.1 - Garantie d'emploi, conditions et cas d'exception**

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

- i) **Utilisation d'installations ou de personnel de l'extérieur**  
tout travail du ressort du groupement négociateur qui est effectué pour la Société en utilisant des installations ou du personnel de l'extérieur; sauf pour les employés exerçant des tâches d'entretien des immeubles.

ou

- ii) **Émissions produites à l'extérieur**  
l'utilisation de ressources extérieures qui fournissent ou produisent des émissions pour la Société.

**30.1.1 - Employés engagés avant décembre 83**

En raison d'une réduction de l'effectif imputable à d'autres causes que celles qui sont stipulées à l'article 29 (section 9), il n'y aura pas de licenciement, de cessation d'emploi ou de réduction de salaire des employés provenant des unités STRF et NABET qui étaient à l'effectif de la Société le 1er décembre 1983 et SCFP qui étaient à l'effectif le 31 décembre 1983 et qui sont toujours à son emploi à la date de signature de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient complété leur période d'essai.

Cependant, si un employé :

- i) **En cas de refus de supplantation**  
refuse de supplanter un autre employé du groupement négociateur dans sa succursale ou dans toute autre succursale de la région telle que définie au paragraphe 33.3 (section 9)

ou

- ii) **Impossibilité de supplantation et refus de mutation**  
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 au paragraphe 33.3 (section 9), pour lequel il est réputé qualifié, moyennant un degré raisonnable d'initiation, lorsque ce poste devient vacant,

**Modalités de licenciement**

il sera licencié selon les modalités de l'article 33 (section 9).

**RÉDUCTION DE L'EFFECTIF À LA  
SUITE D'UNE RÉDUCTION MAJEURE  
DES EXPLOITATIONS DE LA SOCIÉTÉ**

**Article 31****31.1 - Garanties d'emploi, employés engagés avant décembre 1983**

Lorsque la Société décide d'effectuer une réduction importante de ses exploitations dans une succursale, il n'y aura ni licenciement, ni cessation d'emploi, ni réduction de salaire des employés STRF et NABET qui étaient à son effectif le 1<sup>er</sup> décembre 1983 et SCFP qui étaient à l'effectif le 31 décembre 1983 et qui sont toujours à son emploi à la date de signature de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient complété leur période d'essai.

Cependant, si un employé :

i) **En cas de refus de supplantation**  
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 l'article 33 (section 9),

ou

ii) **Impossibilité de supplantation et refus de mutation**  
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 au paragraphe 33.3 (section 9), pour lequel il est réputé qualifié, moyennant un degré raisonnable d'initiation,

il sera licencié.

**Modalités de licenciement**

Dans ce cas, nonobstant le paragraphe 33.10 (section 9), 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.

**31.1.1 - Définition de « réduction majeure des exploitations »**

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.

***Succursale avec station de radio et de télévision***

Lorsqu'une même succursale possède des stations de radio et de télévision, les alinéas 34.1 i) et ii) (section 9) ne s'appliquent pour la radio que si la radio emploie la majorité des employés du groupement négociateur dans cette succursale.

**31.2 - Employé non protégé (engagé après décembre 1983)**

L'employé qui a terminé sa période d'essai mais n'est pas personnellement protégé en vertu de l'alinéa 30.1.1 (section 9) ou du paragraphe 31.1 ci-dessus, 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 l'article 29 (section 9), conformément à l'article 33 (section 9).

**Article 32****RÉDUCTION DE L'EFFECTIF  
LICENCIEMENT COLLECTIF****32.1 - Licenciement collectif, motif et préavis**

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 33.10 (section 9)) 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.

### **32.2 - Comité mixte local de la main d'oeuvre**

À 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.

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.

### **32.3 - Aide et formation aux employés réaffectés ou mutés**

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.

### **32.4 - Comité mixte national de la main d'oeuvre**

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.

### **32.5 - Recours aux services du ministère fédéral**

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.

### **32.6 - Modalités d'affichage de postes en la circonstance**

Les exigences relatives à l'affichage des postes ne s'appliquent pas lorsque des employés sont réaffectés et/ou mutés, conformément à l'article 29 (section 9).

### **32.7 - Refus d'une offre de réaffectation**

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 de l'article 33 (section 9).

**Article 33 SUPPLANTATIONS ET LICENCIEMENTS****33.1 - Préséance des permanents sur les temporaires, conditions**

Dans les cas de licenciement, les employés temporaires 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.

**33.1.1 - Emploi temporaire pour retarder la procédure**

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 un poste permanent à temps plein 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.

**33.2 - Ordre des licenciements**

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 réaffectation, la mutation ou la supplantation.

- i) **Poste vacant de même niveau salarial**  
L'employé doit accepter un poste vacant de même niveau salarial dans sa succursale pour lequel il possède les qualifications requises avant de supplanter un employé possédant moins d'ancienneté de service.
- ii) **Plus jeune en ancienneté du même groupe salarial**  
À défaut de poste vacant l'employé supprime l'employé possédant le moins d'ancienneté de service du groupe salarial qu'il occupe

dans sa succursale et pour lequel il possède les qualifications requises.

- iii) **Réaffectation ou supplantation dans un groupe inférieur**  
S'il n'y a aucune possibilité au niveau du groupe salarial dans sa succursale, les possibilités de réaffectation ou de supplantation s'établiront au niveau du groupe directement inférieur et ainsi de suite.
- iv) **Mutation ou supplantation dans une autre succursale**  
S'il n'y a aucune possibilité dans sa succursale ou s'il devient l'employé dans sa succursale qui a le moins d'ancienneté, et qu'il est sujet au licenciement, il aura alors droit, conformément à la procédure ci-haut mentionnée, d'être muté ou de supplanter un employé qui a moins d'ancienneté (y compris les employés en période d'essai) aux autres succursales de la région.

### **33.3 - Champ d'application, succursales de la Société**

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

### **33.4 - Définition de « succursale »**

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

### **33.5 - Mutation dans un poste vacant d'une autre succursale**

À 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.

### **33.6 - Offre de mutation, préavis et conditions**

L'employé à qui l'on offre d'être muté conformément à la procédure établie ci-dessus 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.

#### **33.6.1 - L'employé qui ne se présente pas dans les délais**

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.

### **33.7 - Supplantation, en cas d'impossibilité**

Si l'employé ne réussit pas à supplanter un autre employé suivant la procédure indiquée ci-dessus, le paragraphe 33.10 ci-dessous s'applique sauf lorsqu'un employé est protégé en vertu de l'alinéa 30.1.1 (section 9) et du paragraphe 31.1 (section 9).

### **33.8 - Période d'essai, modalités diverses**

Sauf lorsqu'il est personnellement protégé en vertu de l'alinéa 30.1.1 (section 9) et du paragraphe 31.1 (section 9), un employé qui a été muté, qui a supplanté ou qui a été réaffecté, conformément au paragraphe 33.1 ci-dessus, 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 33.10 ci-dessous. 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 30.1.1 (section 9) et du paragraphe 31.1 (section 9) et qui a supplanté ou a été muté et qui ne réussit pas sa période d'essai.

### **33.9 - Poste vacant et employé non STARF face au licenciement**

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 l'article 34 (section 9).

### **33.10 - Préavis, indemnité, temps libre pour entrevue**

Sous réserve des dispositions du paragraphe 31.2 (section 9), 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 la Société. 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.

### **33.11 - Versement de l'indemnité**

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.

### **33.12 - Indemnité lorsque licencié plus d'une fois**

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.

## **RÉENGAGEMENT DES EMPLOYÉS EMPLOI PERMANENT**

### **Article 34**

#### **34.1 - Ordre et procédure de rappel**

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 30.1.1 (section 9) et du paragraphe 31.2 (section 9) 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 30.1.1 (section 9) et du paragraphe 31.2 (section 9) 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 33.1 (section 9),
- v) les employés qui ont été licenciés,
- vi) les personnes n'appartenant pas au groupement négociateur.

#### **34.2 - Offre d'emploi, modalités de rappel des employés**

Conformément aux dispositions de l'alinéa 34.1 ci-dessus, une offre d'emploi doit être adressée à tous les employés qualifiés, par ordre d'ancienneté de service.

**34.3 - 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 suite à un refus**  
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.

**34.4 - Durée des droits de rappel**

Les avis de réengagement continueront d'être offerts aux employés désignés à l'alinéa 34.1 ci-dessus, 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).

**34.5 - Définition du rappel**

Le rappel sera local ou régional, conformément aux mêmes dispositions que l'affichage des postes vacants, article 21 (section 7).

- i) **Niveau local**  
Tous les postes de la succursale,

**ii) Niveau national**

Toutes les succursales de la Société définies au paragraphe 33.3 (section 9)) à partir du groupe 7, lorsqu'il n'y a aucun candidat qualifié au niveau local.

**34.6 - 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 34.1 ci-dessus n'aient eu l'occasion d'exercer leur droit d'être réintégré.

**34.7 - Avis de rappel**

L'avis de rappel est adressé à tous les employés qualifiés conformément aux dispositions de l'alinéa 34.1 ci-dessus.

**34.7.1 - Modalités de remise aux employés**

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.

**34.8 - Liste des employés et Comité mixte 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.

**34.9 - Ancienneté et droit d'accepter ou de refuser**

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

**34.10 - 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.

**34.11 - 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.

**34.12 - Frais de rétablissement**

Les frais de rétablissement seront payés aux employés qui acceptent un emploi dans une autre succursale conformément au paragraphe 36.1 ii) (section 9).

**34.13 - 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.

**34.14 - Salaires**

Sauf pour les employés dont les salaires sont protégés en vertu de l'alinéa 30.1.1 (section 9) et du paragraphe 31.2 (section 9), le salaire versé lors du rappel sera établi d'après l'échelon de la grille salariale du poste offert en reconnaissant l'ancienneté 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.

**RÉENGAGEMENT DES EMPLOYÉS  
EMPLOI TEMPORAIRE****Article 35****35.1 - Offre d'emploi temporaire, modalités et ordre de rappel**

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 34.10 (section 9) et 34.11 (section 9), 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 à l'article 34 (section 9).

**35.2 - Frais de mutation**

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

**35.3 - 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.

**35.4 - Liste locale et Comité mixte de la main-d'oeuvre**

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.

**35.5 - 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).

**35.6 - 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 au paragraphe 35.5 ci-dessus n'aient eu l'occasion d'exercer leurs droits pour un tel travail temporaire.

**35.7 - Emploi temporaire imprévu, modalité d'offre aux employés**

Un emploi temporaire imprévu, qui ne peut être planifié à l'avance conformément aux délais prévus aux paragraphes 34.10 (section 9) et 34.11 (section 9) 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.

**Article 36****FRAIS DE RÉÉTABLISSEMENT****36.1 - Politique de remboursement des frais de ...**

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 la politique courante des ressources humaines concernant les frais de rétablissement.

**i) Pour les employés engagés avant décembre 1983**

Il est entendu que les employés qui faisaient partie des effectifs de la Société au 1er décembre 1983, tel que définit au paragraphe 31.1 (section 9) de la convention, touchent 100% des frais peu importe les articles (29 à 33 (section 9)) qui s'appliquent à ceux-ci ;

**ii) Lorsque s'appliquent les articles 29, 30, 31 ou 32**

à raison de cent pour cent (100%) des frais quand s'appliquent les articles 29, 30, 31 ou 32 (section 9) ;

**iii) Lorsque s'appliquent les articles 33, 34 ou 35**

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 articles 33, 34 ou 35 (section 9).

**Mutation en vertu des paragraphes 29.5 et 32.5**

Il est entendu que l'employé muté parce qu'il a accepté d'être licencié conformément à l'article 33 (section 9), comme le paragraphe 29.5 (section 9) lui en donne le droit, ou muté parce qu'il refuse une offre de réaffectation, de recyclage et/ou de mutation, comme le paragraphe 32.7 (section 9) lui en donne le droit, touche cinquante pour cent (50%) des frais de mutation et de déménagement comme le prévoit l'alinéa iii) ci-haut.

**Article 37****TERME « EMPLOYÉ » - REMARQUE****37.1 - Définition du terme « employé »**

Sauf quand il est précisé qu'il s'agit d'employés temporaires, il est entendu que le terme « employé » ou « employés » utilisé dans la section 9 signifie les employés permanents à plein temps de la Société appartenant au groupement négociateur.

## **SECTION 10**

# **ÉVALUATION DES EMPLOIS ET RÉMUNÉRATION**

## **Article 38**

## **DESCRIPTIONS D'EMPLOIS**

### **38.1 - Droits et responsabilités de la Société**

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. La liste des descriptions des emplois occupés par les membres du groupement négociateur à la date de signature de la convention se retrouve à l'article 39 (section 10). Ces descriptions font 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.

#### **38.1.1 - Objectifs des descriptions d'emplois**

Les descriptions ont pour principal objectif de déterminer le niveau salarial relatif entre les emplois et ne peuvent constituer un frein à la réorganisation du travail et à l'affectation des personnes à l'intérieur du groupement négociateur.

### **38.2 - Nouvel emploi ou modification d'un emploi existant**

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.

### **38.3 - Délais pour acceptation ou contestation**

Au plus tard deux (2) semaines après la réception d'une description d'emploi mentionnée au paragraphe 38.2 ci-dessus, 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.

**38.4 - Procédure d'arbitrage en cas de contestation**

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. À défaut d'accord, l'une ou l'autre peut déférer le différend à l'arbitrage conformément au paragraphe 13.6 (section 4). 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.

**38.4.1 - Prise d'effet de la sentence arbitrale**

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.

**38.4.2 - Pouvoirs de l'arbitre**

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.

**38.5 - Tâches ou charge de travail modifiées, droit du Syndicat**

Le Syndicat a aussi le droit de soumettre directement à l'arbitrage spécial prévu dans le présent article 38 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 38.2 ci-dessus. Dans un tel cas, les délais fixés au paragraphe 38.4 ci-dessus se calculeront à compter de la date de présentation du grief.

**38.6 - Adjonction de tâches et modification d'un emploi**

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.

**38.7 - Regroupement des emplois**

Suite à l'amalgamation des emplois de cinq (5) unités syndicales, les parties conviennent de regrouper les titres d'emplois actuels et les tâches

qui s'y rattachent sous de nouveaux titres d'emplois conformément au regroupement prévu à la liste des groupes d'emplois.

**38.7.1 - Modalités de transition**

Les employés titulaires des emplois actuels regroupés sous les nouveaux titres d'emplois seront réputés occuper des emplois identiques à compter de la date de signature de la convention collective.

**38.7.2 - Nouvelles descriptions d'emplois regroupés**

Dans les neuf (9) mois suivants la signature de la convention collective, la Société soumettra une description d'emplois et un titre qui reflètent les nouveaux emplois qui regroupent deux (2) emplois actuels et plus. Les parties devront confirmer l'exactitude de ces descriptions d'emplois dans les trois (3) mois suivants.

**Article 39****GROUPES D'EMPLOIS****39.1 - Groupes et familles d'emplois**

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 1</b>	<b>GCM1 1</b>	<b>12,63 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Concierge d'émetteur - SCFP 3 Préposé entretien général - GCM1 1	A
Apprenti / relève de vacances <sup>1</sup>	B

<sup>1</sup> L'apprenti n'effectue pas les tâches centrales d'un emploi déjà décrit.

Un employé temporaire qui s'est qualifié au niveau des avantages sociaux ne peut pas être à ce niveau.

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 2</b>	<b>SEPQA 2</b>	<b>14,45 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
<b>Habilleur - SEPQA 2</b>	<b>A</b>

<b>Machiniste de service - SEPQA 2 (restreint) <sup>2</sup></b>	<b>B</b>
---	----------

<sup>2</sup> La Société propose de reclasser quinze (15) postes SEPQA 2, famille B, à groupe 3, famille C. La promotion se fera par ancienneté sur une base volontaire. La Société se réserve le privilège de rétrograder un employé dans les trois (3) mois s'il est démontré qu'il ne peut effectuer le travail. La Société ne prévoit pas déclarer un employé groupe 2, famille B, excédentaire, mais si cela devait se produire durant la période de transition des reclassements, les règles de supplantation seraient modifiées pour considérer dans un seul groupe les emplois suivants :

- Machiniste de service - SEPQA 2
- Appareteur radio - STRF 1
- Assistant TV - STRF 1
- Premier assistant TV - STRF 2 (Mérite)
- Chauffeur SCFP 5

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 3</b>	<b>SCFP 5</b>	<b>16,05 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
<b>Assistant graphiste - SEPQA 3</b>	<b>A</b>

<b>Premier habilleur - SEPQA 3</b> <b>Tailleur/couturier - SEPQA 3</b>	<b>B</b>
---	----------

<b>Appariteur radio - STRF 1</b> <b>Assistant TV - STRF 1</b> <b>Assistant TV aux approvisionnements techniques - STRF 1</b> <b>Assistant TV (chauffeur) - STRF</b> <b>Chauffeur - SCFP 5</b> <b>Machiniste de plateau - SEPQA 3</b> <b>Machiniste de plateau cintrier - SEPQA 4</b> <b>Machiniste de service - Chauffeur - SEPQA 3</b> <b>Photographe scénique - SEPQA 3</b> <b>Premier assistant TV - STRF 2 - MÉRITE</b> <b>Opérateur du télésouffleur - STRF 2</b>	<b>C</b>
--	----------

**Prime d'affectation : Groupe 3+**

- **Assistant TV (Chauffeur) - STRF**
- **Machiniste de plateau cintrier - SEPQA 4**

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 4</b>	<b>GCMI</b>	<b>17,78 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Assistant de plateau - SEPQA 4 Assistant technicien maintenance -STRF 3 Chauffeur - Camion remorque - STRF 3 Éclairagiste (Gradeur de lumières) - STRF 3 Machiniste de service (Chef d'équipe) - SEPQA 4 Premier technicien perchiste - STRF 4 (Mérite) Technicien général radio (salle d'enregistrement) - STRF 3 Technicien général TV - STRF 3 • doublage de son • magnétoscopie • opérateur de chariot motorisé de caméra • opérateur de grue mécanique • perchiste Technicien responsable des approvisionnements techniques - NABET 3 Technicien responsable des approvisionnements techniques - STRF 3	A
Peintre en bâtiment - GCMI Premier peintre - SEPQA 4	B
Coupeur (Modiste) - SEPQA 4 Premier couturier/tailleur - SEPQA 4	C
Menuisier préposé entretien général - GCMI Serrurier - entretien général - GCMI Soudeur - entretien général - GCMI	D
Photocopiste - SEPQA 4	E

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 5</b>	<b>SEPQA 5</b>	<b>18,68 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Assistant de plateau (Chef d'équipe) - SEPQA 5 Machiniste de plateau (Chef d'équipe.) - SEPQA 5	A
Photographe - SEPQA 5 Photographe graphique - SEPQA 5	B
Constructeur de maquettes - SEPQA 5 Constructeur scénique - SEPQA 5	C
Accessoiriste-ensemblier - SEPQA 5 Préparateur de décors - SEPQA 5 Tapissier décorateur - SEPQA 5	D
Premier finisseur de meubles - SEPQA 5 Scénographe adjoint - SEPQA 5	E
Assistant aux arts graphiques - SEPQA 5 Assistant dessinateur de costumes - SEPQA 5	F
Chef habilleur - SEPQA 5	G
Coupeur - SEPQA 5	H
Maquilleur - SEPQA 5	I

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 6</b>	<b>GCM1</b>	<b>19,03 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Mécanicien - Climatisation/Chauffage - GCM1	A
Électricien (immeubles) - GCM1	B
Plombier (Immeubles) -GCM1	C
Chef des préposés à l'entretien général des immeubles - GCM1	D

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 7</b>	<b>SEPQA 6</b>	<b>20,38 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Ajusteur mécanicien - NABET 4 Premier ajusteur mécanicien - NABET 6 (Mérite)	A
Assistant à la décoration - SEPQA 6 Assistant décorateur - SEPQA 6 Ensemblier - SEPQA 6 Premier décorateur-ensemblier - SEPQA 6 Premier scénographe - SEPQA 6	B
Constructeur scénique (Chef d'équipe) - SEPQA 6 Estimateur de décors - SEPQA 6	C
Premier maquilleur - SEPQA 6	D
Coordonnateur de mise en ondes - SEPQA 6 (Québec-Moncton) Technicien à la mise en ondes par magnétoscope à mémoire - STRF 4	E
Premier truqueur - SEPQA 6	F
Maître électricien - GCMI Technicien installation électrotechnique - STRF 4 (Mérite)	G

<b>Aiguilleur - STRF 4</b> <b>Monteur de magnétoscope - STRF 4<sup>3</sup></b> <b>Premier technicien TV - STRF 6 (Mérite)</b> <b>Technicien de télévision - STRF 4 (Vidéo)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• régie vidéo</li> <li>• salle d'équipement</li> <li>• synthétiseur d'écritures</li> </ul>	H
<b>Bruiteur - STRF 4</b> <b>Premier bruiteur - STRF 6 (Mérite)</b> <b>Premier technicien radio - STRF 6 (Mérite)</b> <b>Technicien de la Radio - STRF 4</b> <b>Technicien de son (Film et VL)</b> <b>Technicien de son Radio - STRF 4</b> <b>Technicien de son TV - STRF 4</b>	I
<b>Éclairagiste - STRF 4</b> <b>Premier éclairagiste - STRF 6 (Mérite)</b>	J
<b>Installateur technique - NABET 4</b>	K
<b>Caméraman - STRF 4</b>	L
<b>Chef mécanicien Climatisation/Chauffage - GCMI</b>	M
<b>Maître plombier - GCMI</b>	N
<b>Surintendant général - GCMI</b>	O

<sup>3</sup> Quatre (4) monteurs de magnétoscopes STRF 4 dont la fonction a été brochée à celle du SEPQA 5 sont transférés dans la nouvelle famille 9 D

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 8</b>	<b>SEPQA Designer 1</b>	<b>21,33 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Monteur (JE) STRF 5 Monteur SEPQA 5 - Programmes	A
Technicien régie centrale Radio - STRF 5 Technicien régie centrale Radio (Moncton) - STRF 5 Premier technicien de régie centrale Radio - STRF 7 (Mérite) Premier technicien de régie centrale Radio (Moncton) - STRF 7 (Mérite)	B
Technicien de régie centrale TV (Montréal) - STRF 5 Premier technicien de régie centrale TV (Montréal) - STRF 7 (Mérite)	C
Technicien de régie d'émetteurs - STRF 5	D
Technicien de maintenance - NABET A Technicien de maintenance - STRF A	E
Designer - Décors - SEPQA 1	F
Designer - Costumes - SEPQA 1	G
Designer - Arts graphiques - SEPQA 1	H
Designer - Infographie - SEPQA 1	I

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 9</b>	<b>SEPQA 7</b>	<b>22,27 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Coordonnateur mise en ondes (Montréal) - SEPQA 7 Technicien régie automatique -STRF 5 Premier régie automatique - STRF 7 (Mérite)	A
Aiguilleur intermédiaire - STRF 6 Premier aiguilleur - STRF 8 (Mérite)	B
Caméraman (JE) - STRF 6 <sup>4</sup> Caméraman (VL) - STRF 6 Caméraman intermédiaire - STRF 6 Premier caméraman - STRF 8 (Mérite) Premier caméraman (JE) - STRF 7 (Mérite) Premier caméraman (VL) - STRF 7 (Mérite)	C
Monteur (JE) - STRF 6 Monteur de magnétoscope (insertion commerciale) - STRF 4 Monteur magnétoscopique (AMA) - STRF 6 Premier monteur (AMA) - STRF 7 (Mérite) Premier monteur JE - STRF 7 (Mérite) Premier technicien TV Transmission de signaux (JE) - STRF 7 (Mérite) Technicien TV Transmission de signaux (JE) - STRF 6	D

<sup>4</sup> Les premiers caméraman JE - STRF 7 et les premiers techniciens TV - Transmission de signaux JE qui conservent leur groupe mérite en vertu de l'article 42.2.1 recevront une prime d'affectation au groupe 10+ plutôt que 9+.

<b>Premier technicien de son (Radio) - STRF 8 (Mérite)</b> <b>Premier technicien de son (TV) - STRF 8 (Mérite)</b> <b>Premier technicien traitement sonore multi-pistes - STRF 7 (Mérite)</b> <b>Technicien intermédiaire de son (Radio) - STRF 6</b> <b>Technicien intermédiaire de son (TV) - STRF 6</b> <b>Technicien traitement sonore multi-pistes - STRF 5</b>	<b>E</b>
---	----------

<b>Chef installateur technique - NABET 6</b>	<b>F</b>
--	----------

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 10</b>	<b>STRF B</b>	<b>23,08 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Senior maintenance - NABET B Technicien général de maintenance - STRF B Technicien général de maintenance - Endroits isolés - STRF B (Prime)	A

**Prime d'affectation : Groupe 10+**

- Technicien général de maintenance - Endroits isolés - STRF B

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 11</b>	<b>SEPQA Designer 2</b>	<b>24,05 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Designer - Décors - SEPQA 2	A
Designer - Costumes - SEPQA 2	B
Designer - Arts graphiques - SEPQA 2	C
Designer - Infographie - SEPQA 2	D
Chef technicien - STRF 8 Instructeur technique - STRF 8	E
Technicien contrôle de la qualité - NABET 8 Technicien contrôle de la qualité - STRF 8	F
Chef technicien de maintenance - NABET 8 Chef technicien de maintenance - STRF 8 Chef technicien de maintenance - Endroits isolés - STRF 8 (Prime)	G
Instructeur technique de maintenance - STRF 8 Instructeur technique de maintenance - Endroits isolés - STRF 8 (Prime)	H

**Prime d'affectation : Groupe 11+**

- Chef technicien de maintenance - Endroits isolés - STRF 8
- Instructeur technique de maintenance - Endroits isolés - STRF 8

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 12</b>	<b>STRF C</b>	<b>24,99 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Technicien avancé de maintenance - STRF C Technicien avancé maintenance - Endroits isolés - STRF C (Prime)	A

**Prime d'affectation : Groupe 12+**

- Technicien avancé de maintenance - Endroits isolés - STRF C

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 13</b>	<b>SEPQA Designer 3</b>	<b>26,77 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
Designer - Décors - SEPQA 3	A
Designer - Costumes - SEPQA 3	B
Designer - Arts graphiques - SEPQA 3	C
Designer - Infographie - SEPQA 3	D

**Prime d'affectation : Groupe 13+**

- Designer - Décors - SEPQA 3
- Designer - Costumes - SEPQA 3
- Designer - Arts graphiques - SEPQA 3
- Designer - Infographie - SEPQA 3

NOUVEAU GROUPE SALARIAL	GROUPE DE RÉFÉRENCE	TAUX HORAIRE
<b>Groupe 14</b>	<b>STRF D</b>	<b>27,63 \$</b>

TITRE D'EMPLOI	FAMILLE
<b>Maître technicien maintenance - STRF D</b>	<b>A</b>

## Article 40

**GRILLE DES SALAIRES****40.1 - En vigueur à la signature de la convention**

GROUPE SALARIAL	EMBAUCHE	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS
1	10,70	11,20	11,70	12,20	12,63
2	11,20	11,70	12,20	12,63	14,45
3	11,70	12,20	12,63	14,45	16,06
4	12,20	12,63	14,45	16,06	17,78
5	12,63	14,45	16,06	17,78	18,68
6	14,45	16,06	17,78	18,68	19,03
7	16,06	17,78	18,68	19,03	20,38
8	17,78	18,68	19,03	20,38	21,33
9	18,68	19,03	20,38	21,33	22,27
10	19,03	20,38	21,33	22,27	23,08
11	20,38	21,33	22,27	23,08	24,05
12	21,33	22,27	23,08	24,05	24,99
13	22,27	23,08	24,05	24,99	26,77
14	23,08	24,05	24,99	26,77	27,63

**40.1.1 - Taux horaire pour refléter les primes d'affectation**

GROUPE SALARIAL	EMBAUCHE	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS
3+	12,10	12,61	13,06	14,94	17,14
9+	18,87	19,78	21,13	22,08	23,00
10+	19,56	20,95	21,92	22,89	23,72
11+	20,95	21,92	22,89	23,72	24,57
12+	21,92	22,89	23,72	24,72	25,63
13+	22,68	23,57	24,52	25,88	27,20

1996

## 40.2 - En vigueur un an après la signature de la convention (1%)

GROUPE SALARIAL	EMBAUCHE	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS
1	10,81	11,31	11,82	12,32	12,76
2	11,31	11,82	12,32	12,76	14,60
3	11,82	12,32	12,76	14,60	16,22
4	12,32	12,76	14,60	16,22	17,96
5	12,76	14,60	16,22	17,96	18,87
6	14,60	16,22	17,96	18,87	19,22
7	16,22	17,96	18,87	19,22	20,59
8	17,96	18,87	19,22	20,59	21,54
9	18,87	19,22	20,59	21,54	22,49
10	19,22	20,59	21,54	22,49	23,31
11	20,59	21,54	22,49	23,31	24,29
12	21,54	22,49	23,31	24,29	25,24
13	22,49	23,31	24,29	25,24	27,04
14	23,31	24,29	25,24	27,04	27,90

## 40.2.1 - Taux horaire pour refléter les primes d'affectation

GROUPE SALARIAL	EMBAUCHE	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS
3+	12,22	12,74	13,19	15,09	17,31
9+	19,06	19,98	21,34	22,30	23,23
10+	19,75	21,16	22,14	23,12	23,96
11+	21,16	22,14	23,12	23,96	24,82
12+	22,14	23,12	23,96	24,97	25,88
13+	22,90	23,80	24,76	26,14	27,47

**40.3 - Primes d'affectation, modalités**

Les groupes salariaux avec un (+) sont octroyés sur le salaire de base de l'employé (aux fins du service-pension) pour reconnaître l'affectation particulière que représente les titres d'emplois suivants :

- Assistant TV chauffeur
- Machiniste de plateau - cintrier
- Caméraman JE
- Technicien TV transmission de signaux JE
- Fonction de maintenance pour remplacer la prime des endroits isolés
- Designer senior (nouveau titre d'emploi)

Si l'employé n'est plus affecté de façon permanente à ce poste, son salaire est ramené au groupe de base concerné.

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
CONCERNANT LES SALAIRES****Article 41****41.1 - Rémunération selon la grille et selon l'affectation**

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

**41.1.1 - Salaire d'un temporaire, congés et avantages sociaux**

Le salaire d'un employé temporaire est au niveau du groupe 1 aux fins des congés et avantages sociaux. Toutefois lorsque l'employé est affecté à un niveau supérieur, l'article 22 (section 7) s'applique.

**41.2 - Avancement d'échelon, date effective**

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

**41.3 - Augmentation minimale lors de promotion**

Lorsque l'employé est promu à un groupe salarial supérieur il est rémunéré au taux horaire correspondant à l'échelon supérieur au sien ou au taux horaire correspondant à l'échelon minimum du groupe auquel il est avancé selon le plus élevé des deux montants. 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.

#### **41.4 - Exécution de fonctions d'un groupe salarial inférieur**

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.

##### **41.4.1 - Dans un groupe salarial inférieur à la demande de l'employé**

Si un employé demande d'être placé de façon permanente dans un emploi qui tombe dans un groupe salarial inférieur ou s'il y est placé par suite de son rendement, 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.

#### **41.5 - Augmentation de groupe**

##### **a) Monteur JE**

Dans le cas des monteurs JE (journalisme électronique) classés au groupe 8-9, l'avancement du groupe 8 au groupe 9 a lieu d'office après trois (3) ans de service continu dans l'emploi au niveau du groupe 8.

##### **b) Techniciens de maintenance**

Dans le cas des techniciens de maintenance l'avancement du groupe A au groupe B a lieu une fois l'an sans affichage pour les techniciens répondant aux exigences de sélection et qualifications techniques et possédant un total de trois (3) années d'expérience pratique et pertinente dont au moins une doit avoir été au service de la Société comme technicien de maintenance.

**c) Designers**

Dans le cas des designers, l'avancement du groupe 8 au groupe 11 a lieu une fois l'an, sans affichage, pour les designers qui se qualifient et qui ont atteint le maximum de l'échelle du groupe 8 pendant au moins un an.

**41.6 - Jours de paie régulière**

Les employés sont payés tous les deux (2) jeudis de chaque période de quatorze (14) jours qui commence un lundi et prend fin un dimanche.

**41.6.1 - Paiement des heures supplémentaires**

Le paiement en règlement des heures supplémentaires sera effectué en même temps que la paie régulière ou au plus tard le vingt-huitième (28<sup>e</sup>) jour suivant la fin d'un cycle.

**41.6.2 - Avance en cas de retard de paiement**

Sur demande, et si le retard ne lui est pas attribuable, une avance sera émise à l'employé dont le paiement n'aura pas été effectué à la date convenue. Une telle avance ne sera récupérée qu'à même le paiement retardé.

**41.6.3 - Relevé de paie ou avis de dépôt**

Le relevé de paie donne les informations pertinentes pour permettre à l'employé de vérifier sa rémunération.

**41.6.4 - Relevé des périodes couverte par une avance de paie**

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

**41.7 - Rachat d'heures supplémentaires**

L'employé et la Société peuvent aussi passer un contrat qui tient lieu de tout ou partie des dispositions conventionnelles concernant le régime de travail y compris les heures supplémentaires jusqu'à un maximum de vingt-cinq pour cent (25%) du salaire de base. La Société informera le Syndicat lors de la conclusion d'un tel contrat.

**41.8 - Permis de conduire, modalités de remboursement**

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 démerite est aux frais de l'employé.

**Article 42 CRÉANCES DE CONGÉS ACCUMULÉS****42.1 - Créances de congés et heures supplémentaires**

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

**42.2 - Créance minimale, cumul et excédent**

L'option de créance de congés accumulés ne pourra être effectuée que pour l'équivalent de demi-journées ou de journées complètes d'accumulation compilée à la fin de chaque cycle. L'excédent en heures est rémunéré au taux approprié.

**42.3 - Limite annuelle, cumul, report et excédent**

Les créances de congés accumulées 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 originalement accumulés.

**42.4 - Remise des créances, affichage des disponibilités**

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.

**42.5 - Les remises des créances sont accordées ...**

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) **Dates affichées par la Société**  
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) **Dates demandées par l'employé**  
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.

#### **42.6 - Préséance des congés annuels**

Les congés annuels et les congés prévus à l'article 56 (section 12) ont préséance sur les congés remis en vertu du paragraphe 42.3 ci-dessus.

#### **42.7 - Remise des créances et coûts additionnels**

La remise des congés accumulés en vertu du paragraphe 42.3 ci-dessus n'est accordée que s'il n'y a pas de coûts additionnels pour la Société.

#### **42.8 - Banque de créances en vue de la retraite**

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 42.3 ci-dessus.

##### **42.8.1 - Utilisation de la banque**

Les congés prévus au paragraphe 42.8 ci-dessus 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 déjà été utilisés.

##### **42.8.2 - Advenant décès de l'employé**

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 originalement accumulés.

## **Article 43**

## **RECONNAISSANCE AU MÉRITE**

### **43.1 - Reconnaissance des contributions exceptionnelles**

Les parties conviennent qu'il est nécessaire et important de reconnaître les contributions exceptionnelles individuelles et d'équipe.

### **43.2 - Uniformisation des modalités d'application**

De façon à uniformiser les modalités d'application de la reconnaissance au mérite pour l'ensemble des employés de l'unité, les parties conviennent :

**43.2.1 - Ceux qui ont déjà un groupe mérite**

Les employés qui détiennent des groupes mérite à la signature de la convention collective conservent ces groupes et la notion de groupe mérite sera graduellement éliminée. (Grand-père)

**43.2.2 - Principes directeurs**

Les principes suivants guident la reconnaissance au mérite des employés :

**a) Pourcentage de la masse salariale**

la Société consacre, sur une base discrétionnaire, un pourcentage de la masse salariale à la reconnaissance des contributions particulières d'individus ou d'équipes pour :

- le rendement au travail;
- le travail inter-unités;
- la flexibilité;
- la créativité;
- l'innovation;

**b) Versement forfaitaire**

La reconnaissance au mérite est versée sous forme de montant forfaitaire en décembre de chaque année. L'octroi d'un tel versement sur une base individuelle ne peut faire l'objet d'un grief.

**c) Notification au Syndicat**

Le Syndicat est informé des montants octroyés par la Société.

**d) Recommandation de tiers**

La Société prendra en considération les recommandations qui pourraient être formulées par le Syndicat, un groupe d'employés ou un individu à l'égard de l'octroi d'un montant forfaitaire. Ces recommandations devront être signifiées à la Direction avant le 15 mai.

**e) Sommes allouées pour les prochaines années**

Les sommes allouées à la rémunération au mérite en vertu des paragraphes a) et b) ci-dessus pour chacune des années de la convention collective représenteront :

- Pour la période se terminant le 31 décembre 1997 :  
un tiers de un pour cent (0,33%) de la masse salariale de base.
- Pour la période se terminant le 31 décembre 1998 :  
un tiers de un pour cent (0,33%) de la masse salariale de base.

**Article 44****DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS****44.1 - Amendements à cet article, conditions**

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.

**44.2 - Durée bi-hebdomadaire du travail ou période de travail**

La durée du travail est de quatre-vingts (80) heures par cycle de quatorze (14) jours. Le cycle commence à minuit et une minute (00h01) un lundi.

**44.2.1 - Jours de travail par période, minimum et maximum**

Sont prévus à l'horaire un minimum de huit (8) et un maximum de dix (10) jours de travail par cycle.

**44.2.2 - Aspect consécutif des jours de travail**

Le nombre de jours de travail consécutifs sans repos ne peut être inférieur à deux (2) jours ni excéder dix (10) jours.

**44.3 - Créances minimales****a) Un jour de travail**

La créance minimale d'une journée de travail est de six (6) heures et d'un maximum de dix (10) heures à temps régulier.

**b) Un jour de repos annulé**

La créance minimale d'affectation d'un jour de repos annulé ou d'un jour férié est de huit (8) heures.

**c) Jour de moins de huit (8) heures**

Il est entendu qu'un cycle de travail ne comprendra pas plus de deux (2) journées de moins de huit (8) heures.

**d) Jour de moins de 8 heures, engagement de la Société**

La Société s'engage à ne pas utiliser la journée de moins de huit (8) heures pour créer des emplois à temps partiel.

**44.4 - Jour(s) additionnel(s) de repos par période****a) Première journée additionnelle**

Dès que la planification de l'horaire de travail d'un cycle prévoit plus de quatre (4) heures cumulatives à taux régulier au-delà de huit (8) heures par jour, une journée additionnelle de repos doit être prévue dans le cycle.

**b) Deuxième journée additionnelle**

Dès que la planification de l'horaire de travail d'un cycle prévoit plus de douze (12) heures cumulatives à taux régulier au-delà de huit (8) heures par jour, une deuxième journée additionnelle de repos doit être prévue dans le cycle.

**44.5 - Jours de repos par période, minimum et maximum**

Sont prévus à l'horaire un minimum de quatre (4) et un maximum de six (6) jours de repos par cycle. Les jours de repos sont octroyés par blocs de deux (2) jours consécutifs ou plus.

**44.6 - Jours de repos en mission hors de la ville**

En cas de mission en dehors de la ville, d'une durée de sept (7) jours ou plus, sauf dans les cas prévus à l'article 69 (section 13), l'employé prend ses jours de repos chaque cycle que dure sa mission, subordonné aux exigences du service.

**44.7 - Fin de semaine par an, nombre minimum**

Le repos hebdomadaire coïncidera avec le samedi et le dimanche au moins treize (13) fois l'an.

**44.7.1 - Pour l'employé à 12 mois de sa retraite**

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 en vigueur, les employés seront en repos tous les samedis et dimanches. L'employé ne peut en bénéficier de ceci qu'une seule fois.

**44.7.2 - L'employé qui préfère travailler les fins de semaine**

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

**Article 45****HEURES SUPPLÉMENTAIRES****45.1 - Heures supplémentaires****a) Catégorie d'employés à 80 heures par période**

Lorsque l'horaire affiché ou affecté est de quatre-vingts (80) heures pour le cycle, le terme « heures supplémentaires » désigne les heures de travail fournies en excédent des heures régulières quotidiennes affichées ou affectées.

**b) Catégories d'employés à moins de 80 heures par période**

Pour les employés temporaires, lorsque l'horaire affiché ou affecté est de moins de quatre-vingt (80) heures, les heures supplémentaires sont celles qui excèdent dix (10) heures dans une même journée ou quatre-vingt (80) heures dans un même cycle selon la première éventualité.

**45.2 - Heures supplémentaires affiché et disponibilité déguisée**

Les heures supplémentaires affichées seront établies avec le plus de précision possible en se fondant sur les besoins de production. Les heures supplémentaires affichées ne doivent pas servir à affecter les employés afin de s'assurer de leur disponibilité de façon abusive au-delà des besoins de production. Le Syndicat signalera à la Direction toute situation considérée comme abusive pour qu'elle soit traitée le plus rapidement possible.

**45.3 - Réduction ou annulation des heures supplémentaires**

Il est permis d'annuler ou de réduire les heures supplémentaires pour n'importe quelle journée de travail sans préavis (référence au paragraphe 51.1 (section 11)).

**45.4 - Rémunération des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires travaillées sont 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 quinze (15) minutes.

**45.4.1 - Au-delà de 12 heures travaillées**

Les heures supplémentaires travaillées au-delà de douze (12) heures dans une même journée sont rémunérées le double du salaire horaire de base et se calculent jusqu'à la fin du dernier quinze (15) minutes.

**45.5 - Absence autorisée au cours d'un tour de service**

Un employé qui désire s'absenter de son travail au cours de sa journée de travail doit obtenir au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat. Cette absence autorisée est sans solde, sauf si elle est prévue par les modalités de congés spéciaux et de congés de maladie.

**Article 46****EMPLOYÉS À RÉGIME LIBRE****46.1 - Dans un contexte de mandat précis ou d'auto-affectation**

La Société peut convenir avec un employé d'une affectation à régime libre pour une période donnée. Cette affectation est faite dans le contexte d'un mandat précis ou d'une auto-affectation dont les modalités feront l'objet d'un accord avec l'équipe de production. Sauf disposition contraire du paragraphe 46.2 et de l'alinéa 46.2.1 ci-dessous, les dispositions de la section 11 - Régime de travail ne s'appliquent pas aux employés à régime libre.

**46.1.1 - Dispositions s'appliquant malgré ce qui précède**

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

- a) **Travail entre minuit et 07H00**  
d'être au travail entre minuit et 7h00 du matin, les dispositions de l'article 54 (section 11);
- b) **Travail au cours de la seconde période repas**  
de travailler pendant la période du second repas, s'il y est autorisé, l'indemnité du second repas prévue par l'article 49 (section 11) lui est versée.

**46.2 - Liberté d'organiser ses heures de travail**

L'employé à régime libre est censé organiser lui-même ses heures de travail suivant les exigences de ses fonctions. Il lui est accordé une créance journalière d'heures jusqu'à concurrence d'un dixième (1/10) des heures de base de son cycle de travail, conformément à l'article 44 (section 11).

**46.2.1 - Travail un jour de repos ou un jour férié**

S'il est appelé ou autorisé à travailler un jour de repos ou un jour férié, les heures de travail fournies sont rémunérées conformément à l'article 52 - Travail effectué un jour de repos

(section 11) ou à l'article 55 - Jours fériés et rémunération des jours fériés (section 11).

**46.2.2 - Créances de temps et remises de temps accumulées**

L'employé à régime libre récupère en congés le temps qu'il travaille en sus de la durée du cycle normal de travail, autant que possible dans les quatre (4) semaines suivantes ou à un autre moment fixé d'un commun accord.

**46.3 - Autres régimes de travail et accord des employés**

La Société peut convenir avec un groupe d'employés d'un régime régulier de travail par roulement différent de celui prévu à la présente section avec l'accord des deux tiers (2/3) des employés intéressés.

**Article 47**

**RAPPEL AU TRAVAIL**

**47.1 - Après avoir terminé son tour de service, rémunération**

Lorsqu'un employé est rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail et avant l'heure fixée pour le début de la suivante, 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.

**a) Créance minimale**

De plus, il est rémunéré pour les heures de travail effectivement fournies, avec créance minimale de trois (3) heures.

**b) Rappel un jour de repos ou un jour férié**

Lorsqu'un employé est rappelé un jour de repos ou un jour férié il est rémunéré selon la créance minimale applicable.

**47.2 - Rappel au sens de cet article**

Il y a rappel lorsque, au moment où l'employé est rappelé, il n'est pas prévu que le travail empiétera sur la journée de travail suivante.

**47.3 - Réclamation et approbation des heures de travail**

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.

**47.4 - Droit de refus d'un rappel, encadrement**

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 48                   AFFECTATION DES REPAS ET PAUSES****48.1 - Amendements à cet article, conditions**

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.

**48.2 - Affichage des modalités de repas et de pauses**

L'horaire de travail indique l'une ou l'autre des modalités suivantes :

**48.3 - Modalité 1 : période de repas libre et non rémunérée**

Lorsque l'employé est autorisé à quitter son poste de travail pour le repas, cette période de repas est non-rémunérée.

**48.3.1 - Durée des périodes de repas et pratique établie**

Pour toutes les journées de travail de six (6) heures et plus au moins trente (30) minutes et au plus soixante (60) minutes sont accordées pour un premier repas. La durée du repas est conforme à la pratique établie à la date de signature de la convention. Toutefois elle pourra être modifiée d'un commun accord avec la production ou la supervision.

**48.3.2 - Période ou moment de l'accord du repas**

Le repas doit être pris dans la période de trois (3 1/2) heures et trente minutes située au centre du quart régulier de travail prévu à l'horaire soit jusqu'à une (1 3/4) heure et trois quarts avant et une (1 3/4) heure et trois quarts après la moitié du quart de travail. Il est accordé à un moment convenu d'un commun accord avec la production ou la supervision, compte tenu des besoins particuliers du travail à effectuer ou des circonstances particulières.

**48.3.3 - Travail avec plus d'une équipe de production**

Lorsqu'un employé travaille avec plus d'une équipe de production dans une même journée la période de repas sera déterminée à l'avance par la supervision.

**48.3.3 - Période d'accord d'un deuxième repas**

Un deuxième repas de trente (30) minutes ou soixante (60) minutes non rémunéré est prévu ou accordé pendant une journée de travail de plus de dix (10) heures au cours de laquelle un premier repas libéré a été prévu. Ce deuxième repas est accordé à un moment convenu d'un commun accord avec la production ou la supervision, compte tenu des besoins particuliers du travail à effectuer.

**48.3.4 - Pauses, calcul de la durée et moment de l'accord**

Les pauses sont considérées comme du temps travaillé et représentent quatre (4) minutes par heure travaillée (ex. : quarante (40) minutes pour une journée de travail de dix (10) heures). Elles sont accordées à un moment convenu d'un commun accord avec la production ou la supervision, compte tenu des besoins particuliers du travail à effectuer.

**48.4 - Modalité 2 : Période de repas au poste de travail**

Lorsque l'employé n'est pas autorisé à s'absenter du travail pour son repas, cette période est rémunérée et fait partie intégrante de la journée de travail. Dans ce cas, les périodes de pauses et de repas sont cumulées et représentent huit (8) minutes par heure travaillée.

**48.4.1 - Période ou moment de l'accord du repas**

Le repas ne peut être pris pendant les deux premières ou les deux dernières heures de travail prévues à l'horaire. Il est accordé à un moment convenu d'un commun accord avec la production ou la supervision, compte tenu des besoins particuliers du travail à effectuer.

**48.4.2 - Lorsque les pauses ne pourront être prises**

Lorsque l'employé constate qu'il ne pourra prendre les pauses prévues par le paragraphe précédent à l'intérieur de sa journée de travail, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible. Tout temps supplémentaire non indiqué à l'horaire doit être pré-autorisé.

**48.4.3 - Autre circonstance d'application de cette disposition**

Cette disposition peut aussi s'appliquer à des situations où l'employé peut être libéré lorsque les besoins de la production le permettent.

**48.4.4 - Application constante, groupes de techniciens**

De plus, les modalités du paragraphe 48.4 ci-dessus s'appliquent en tout temps aux caméramans JE, aux techniciens transmission de signaux (JE) et aux techniciens affectés aux émetteurs.

**48.4.5 - Pratique établie et affectations entre 19h00 et 05h00**

Sauf pour les pratiques courantes établies et dans la mesure où les besoins de production ne changent pas, les affectations qui débutent entre 19h00 et 05h00 sont régies par le paragraphe 48.4 ci-dessus.

**Article 49****INDEMNITÉS DE DEUXIÈME REPAS****49.1 - Dédommagement des frais d'un deuxième repas**

L'employé reçoit neuf dollars et quarante-cinq (9.45\$) en dédommagement des frais d'un deuxième repas lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes s'applique :

- a) **L'employé travaille après ce repas**  
lorsque le travail se poursuit après ce repas;
- b) **L'employé travaille un certain nombre d'heures**  
lorsque l'employé travaille plus de dix (10) heures ou une heure supplémentaire ou plus au-delà de huit (8) heures à taux régulier.

**49.2 - Lorsque l'employé travaille en extérieurs**

Cet article ne s'applique pas lorsqu'un employé travaille en extérieurs et qu'une indemnité de déplacement (article 67 (section 13)) comprend ses frais de repas ou qu'un repas lui est fourni.

**Article 50****REPOS QUOTIDIEN ET CHEVAUCHEMENT****50.1 - Intervalle ou durée du repos quotidien**

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

**50.1.1 - Rémunération des heures travaillées dans cet intervalle**

Les heures travaillées dans l'intervalle de onze (11) heures sont rémunérées à raison d'une fois et demie (1-1/2) le salaire horaire de base.

**50.1.2 - Lorsqu'un jour de repos ou plus sépare les jours de travail**

Le même principe s'applique pour les journées non consécutives de travail compte tenu du fait que chaque jour de repos ajoute vingt-quatre (24) heures à la période de repos quotidien.

**Article 51****NOTIFICATION DE L'HORAIRE****51.1 - Notification de l'horaire à l'employé, délais et contenu**

L'employé est notifié dix (10) jours à l'avance de son horaire de chaque cycle de quatorze (14) jours.

Cette notification indique pour chaque jour :

- Heure d'entrée,
- Nombre d'heures régulières prévues,
- S'il s'agit d'un jour de repos,
- Heures supplémentaires prévues,
- Travail un jour de repos ou férié,
- Modalités de repas libéré,
- Modalités de repas non libéré,
- Toutes les absences prévues

**51.2 - Notification et changements subséquents, caractère officiel**

La notification de l'horaire et de tout changement apporté à ces horaires par la suite constitue un avis signifié aux employés.

**51.2.1 - Si la notification ne suffit pas**

Toutefois, lorsque la notification de l'horaire 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.

**Article 52 TRAVAIL EFFECTUÉ UN JOUR DE REPOS****52.1 - Rémunération d'un premier jour de repos travaillé**

Lorsqu'un employé travaille un jour de repos prévu à l'horaire, le travail effectué ce jour-là est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié (1-1/2) avec une créance minimale conformément à l'article 44 (section 11).

**52.1.1 - Au-delà de 12 heures travaillées**

Les heures supplémentaires au-delà de douze (12) heures travaillées dans une même journée sont rémunérées le double du salaire horaire de base et se calculent jusqu'à la fin du dernier quinze (15) minutes.

**52.2 - Rémunération si plus un jour de repos travaillé**

Lorsqu'un employé travaille deux (2) ou plus de deux (2) de ses jours de repos consécutifs d'un même bloc de jours de repos prévus à l'horaire, le travail effectué durant son second jour de repos ou les jours de repos subséquents est rémunéré au double du taux horaire de base avec une créance minimale conformément à l'article 44 (section 11).

**52.2.1 - Au-delà de 12 heures travaillées**

Les heures supplémentaires au-delà de douze (12) heures travaillées dans une même journée sont rémunérées au double du salaire horaire de base majoré de moitié et se calculent jusqu'à la fin du dernier quinze (15) minutes.

**52.3 - Droit de refus de travailler ses jours de repos**

Un employé peut refuser de travailler ses jours de repos tel que prévu au paragraphe 44.5 (section 11). Ce droit de refus ne doit pas s'appliquer au travail un jour de repos qui a été désigné selon les dispositions de l'article 51 (section 11) à moins que l'employé n'ait avisé la Société de son refus dans les soixante-douze (72) heures suivant la notification de l'horaire et que le travail à effectuer ne soit pas le prolongement d'une affectation où il ne peut être remplacé. Si la Société ne peut trouver un employé volontaire pour effectuer le travail, elle affectera l'employé junior qualifié parmi ceux qui effectuent normalement ce travail.

**52.4 - Interruption motivée du travail un jour de repos**

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsque l'employé doit interrompre sa journée de travail du fait qu'il s'absente pour cause de

maladie ou pour affaires personnelles; le cas échéant, il n'est rémunéré au taux approprié que pour les heures du tour durant lesquelles il a travaillé.

#### **52.5 - Annulation d'une affectation un jour de repos**

Tout avis annulant une affectation un jour de repos ou un jour férié (suivant la définition de l'article 55 (section 12) se donne avant 17h00 la veille. À défaut de cet avis, l'employé est rémunéré pour une créance minimale de huit (8) heures au taux horaire de base.

### **Article 53**

### **MODIFICATIONS DE L'HORAIRE**

#### **53.1 - Préavis pour la modification de l'horaire**

Les nouvelles heures de travail sont notifiées à l'employé au plus tard vingt-quatre (24) heures avant leur début prévu ou le début des heures précédemment affectées selon la première éventualité. À 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. Toutefois le nombre d'heures régulières affichées ne peut être modifié.

#### **53.2 - Déplacement des jours de repos**

Il est interdit, une fois l'horaire affiché, de déplacer les jours de repos sans le consentement de l'employé concerné.

#### **53.3 - Départ en congé et heure de retour au travail**

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

#### **53.4 - En cas d'absence du travail, préavis de l'employé**

Il incombe à l'employé d'informer son supérieur immédiat ou la personne désignée 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.

### **Article 54**

### **PRIME DE NUIT**

#### **54.1 - Période y donnant et rémunération**

Tout travail accompli entre minuit et 07h00 donne lieu à une compensation égale à quinze pour cent (15%) du taux horaire de base, avec minimum, de trois dollars et quinze cents (3,15\$). La prime pour le travail de nuit

n'est assimilée ni aux heures supplémentaires ni à la rémunération de base.

## **SECTION 12**

# **CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX**

## **Article 55**

## **JOURS FÉRIÉS ET RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS**

### **55.1 - Jours fériés, nomenclature**

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.

#### **55.1.1 - Travail effectué un jour férié**

Lorsqu'un employé travaille un jour férié qui ne coïncide pas avec l'un de ses jours de repos, l'employé reçoit son salaire régulier ou un congé compensatoire et 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.

**55.2 - Jour déclaré férié par la Société**

En outre, les employés au sens de l'article 2 (section 1) 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.

**55.3 - Lorsque le Jour de l'An tombe un mardi ou un jeudi**

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

**55.4 - Travail effectué un jour déclaré férié**

Lorsqu'un employé travaille un de ces jours fériés qui ne coïncide pas avec l'un de ses jours de repos, l'employé reçoit son salaire régulier ou un congé compensatoire et le travail accompli ce jour là est rémunéré au taux horaire de base avec créance minimale de huit (8) heures.

**55.5 - Jour férié ou déclaré férié chômé**

Lorsqu'un des jours fériés énumérés aux paragraphes 55.1 et 55.2 ci-dessus ne coïncide pas avec l'un des jours de repos 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.

**55.6 - Travail un jour férié coïncidant avec un jour de repos**

Lorsqu'un employé travaille un des jours fériés énumérés aux paragraphes 55.1 et 55.2 ci-dessus et que ce jour coïncide avec un de ses jours de repos, il est rémunéré conformément à l'article 52 (section 11) et reçoit une rémunération supplémentaire conformément au paragraphe 55.3 ci-dessus au taux horaire de base majoré de moitié (1 1/2).

**55.7 - Jour férié chômé coïncidant avec un jour de repos**

Lorsqu'un des jours fériés énumérés aux paragraphes 55.1 et 55.2 ci-dessus coïncide avec un des jours de repos d'un employé et que celui-ci ne travaille pas ce jour-là, celui-ci a droit à un congé payé qu'il peut prendre à un moment fixé d'un commun accord entre l'employé et la Société ou il reçoit la rémunération au taux horaire de base.

**55.8 - Absence autorisée, non assimilation à un jour férié**

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

- a) afin de permettre à des employés de participer à une activité récréative organisée,

- b) à cause d'intempéries,
- c) ou pour tout autre motif.

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

Lorsque ces absences autorisées coïncident avec l'affectation d'un employé, elles comptent comme du temps de travail effectif.

#### **55.9 - Tour de service empiétant sur un jour férié**

L'affectation 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 l'affectation qui commence un jour férié et se prolonge le lendemain est réputé tomber le jour férié.

#### **55.9.1 - Cas d'exception à Noël et au Jour de l'An**

Sauf lorsque l'employé est en repos le jour de Noël ou le jour de l'An, son affectation 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 55.1.1 ci-dessus.

#### **55.10 - Congé férié inférieur à une journée**

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.

#### **55.11 - Interruption motivée du travail un jour férié**

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

#### **55.12 - Aucune créance d'heure lorsque ...**

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 6.1 a) (section 2).

## **Article 56** **RÉPARTITION DES CONGÉS DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN**

### **56.1 - Préférence des employés**

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.

#### **56.1.1 - Affichage de l'horaire de ces journées**

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.

### **56.2 - Ancienneté, tâches affectées et préférence des employés**

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

### **56.3 - Préséance sur les congés annuels**

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 au paragraphe 58.2 (section 12).

## **Article 57**

## **CONGÉS ANNUELS**

### **57.1 - Durée des congés annuels**

La durée des congés annuels payés est de :

- a) **Employé de moins de 8 ans de service**  
trois (3) semaines pour les employés comptant moins de huit (8) ans de service,

- b) **Employé de moins de 20 ans de service**  
quatre (4) semaines pour les employés comptant moins de vingt (20) ans de service,
- c) **Employé de moins de 27 ans de service**  
cinq (5) semaines pour les employés comptant moins de vingt-sept (27) ans de service,
- d) **Employé de 27 ans de service et plus**  
six (6) semaines pour les employés comptant plus de vingt-sept (27) ans de service,

elle se calcule suivant le règlement sur les congés annuels conformément à la politique des Ressources humaines courante.

**57.1.1 - Prestation mensuelle minimum aux fins des créances**

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.

**57.2 - Report des congés d'une année à l'autre**

À 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.

**57.3 - Fin du tour de service précédant un congé annuel**

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.

**57.4 - Congé férié pendant le congé annuel**

Tout jour férié ou proclamé (article 55 (section 12)) 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.

**57.5 - Interruption du congé annuel pour cause de maladie**

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 58****PÉRIODE DES CONGÉS ANNUELS****58.1 - Choix de l'employé, engagement de la Société**

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

**58.2 - Période d'accord des congés annuels**

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

**58.3 - Congé annuel en dehors de la période normal**

D'un commun accord avec la Société, l'employé peut prendre son congé annuel en dehors de la période fixée par le paragraphe 58.2 ci-dessus. 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.

**58.4 - Ancienneté et préséance des départs en congé**

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

**58.5 - Congé annuel réparti en plus d'une occasion**

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.

**58.6 - Distinction entre radio et télévision pour l'ordre des départs**

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

**58.7 - Demande écrite de congé annuel, moment**

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 cet effet, leur congé annuel avant le 1<sup>er</sup> avril.

**58.8 - Affichage des congés annuels et possibilités de changement**

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.

**58.8.1 - Si les besoins du service l'exigent**

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 de 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.

**58.9 - En cas de refus pour raison d'ancienneté**

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.

**58.10 - Demande remise après le 31 mars, conséquence**

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

**58.11 - Congés annuels aboutés aux jours de repos**

La Société fera tout son possible pour que le début et la fin des congés annuels s'aboutent avec les jours de repos lorsqu'il s'agit d'une (1) ou de deux (2) semaine(s) complète(s) de congés.

**58.12 - Congés non payés aboutés aux congés annuels**

Advenant qu'un employé désire demander un congé non payé abouté à son congé annuel, il doit, avant de faire sa demande, obtenir d'un officier local désigné du Syndicat l'autorisation de déroger au paragraphe 58.4 ci-dessus. Copie de l'autorisation doit accompagner la demande.

**Article 59****CONGÉS DE MALADIE****59.1 - Éligibilité aux régimes d'invalidités**

L'employé est éligible aux bénéfices des régimes d'invalidités à court et à long terme, selon les modalités de la politique sur les régimes des congés.

**59.2 - Absence pour maladie, gestion et contrôle**

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.

**59.2.1 - Lorsqu'on a accordé 10 jours ou plus dans une année**

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.

**59.2.2 - Attestations médicales, formulaire et remboursement**

Les attestations médicales devront être présentées sur le formulaire fourni par la Société (voir annexe 15.14). Advenant que des frais additionnels soient exigés pour compléter ce formulaire, il seront remboursés, jusqu'à un maximum de quinze (15 \$) dollars, sur présentation de pièces justificatives.

**59.3 - Examen médical de contrôle, droits des parties**

Conformément à la politique sur les congés de maladie, la Société peut, à son gré, demander à un employé de se présenter chez un médecin qu'elle désigne afin de passer, aux frais de la Société, un examen médical.

Elle peut l'exiger lorsqu'il est nécessaire de connaître l'état de santé d'un employé en particulier, comme mesure de protection des autres membres du personnel, ou encore comme mesure de contrôle d'absences trop fréquentes. Au moment de l'examen, l'employé sera avisé s'il est apte à retourner au travail. Sur demande écrite, les résultats de l'examen médical seront communiqués au médecin personnel de l'employé.

**59.4 - Intégration aux régimes gouvernementaux**

Le régime de congé de maladie est intégré aux régimes gouvernementaux en tenant compte des implications fiscales.

**CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ  
ET POUR SOINS D'ENFANTS****Article 60****60.1 - Politique de la Société**

Un congé est accordé par la Société conformément à sa politique courante.

**60.2 - Éligibilité à ces congés**

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 courante n'est pas éligible au congé de paternité.

**Article 61****CONGÉS SPÉCIAUX****61.1 - But et situations y donnant droit**

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 et 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.

**61.2 - En cas de refus de la Société**

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 communiqué à l'employé par écrit. Lors d'un congé en vertu de l'alinéa 64.4.1 ci-dessous ou un congé de déménagement l'employé doit en informer la Société avant l'affichage de l'horaire.

**61.3 - Politique d'accord de la Société**

Les congés spéciaux sont accordés par la Société conformément à sa politique courante.

**61.4 - En cas de mariage et de décès**

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

**61.4.1 - Mariage****a) *Mariage de l'employé***

À l'occasion de son propre 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) *Mariage des parents ou des enfants de l'employé***

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) *Mariage des frères et soeurs de l'employé***

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.

**61.4.2 - Décès****a) *Décès du conjoint ou de l'un des enfants de l'employé***

À l'occasion du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants, l'employé a droit à un congé spécial de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, à la condition qu'il assiste aux funérailles;

**b) Décès des parents, des beaux-parents, etc.**

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 condition qu'il assiste aux funérailles;

**c) Décès d'autres membres de la famille**

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 (1) jour à la condition qu'il assiste aux funérailles.

**61.5 - Si mariage ou funérailles à plus de 250 km du domicile**

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.

**61.6 - Pour assister au mariage de ...**

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 avant l'affichage de l'horaire 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.

**61.7 - 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.

**61.8 - 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 62      ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN****62.1 - Rémunération accordée en la circonstance**

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.

**COMITÉ CONSULTATIF DES  
AVANTAGES SOCIAUX****Article 63****63.1 - Attributions du Comité**

Les attributions du Comité consultatif des avantages sociaux sont celles énoncées à la lettre d'entente 15.1 (section 15) qui forme partie intégrante de la convention.

**Article 64****RÉGIMES D'ASSURANCES****64.1 - Participation facultative et nomenclature des avantages**

Tout employé du groupement négociateur qui est permanent au 1<sup>er</sup> avril 1977 peut bénéficier, à son choix, du nouveau régime d'avantages sociaux de la Société 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.

**64.2 - Participation obligatoire**

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

**64.3 - Assurance-vie collective - participation facultative**

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 (1000 \$) d'assurance. À 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.

#### **64.4 - Assurance accident de voyage**

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 65**

### **ASSURANCE-MALADIE**

#### **65.1 Remboursement de l'assurance-maladie / hospitalisation**

La Société paiera :

- a) **Régime provincial**  
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) **Assurance-maladie complémentaire**  
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.

À compter du 1<sup>er</sup> août 1989, la Société rembourse cent pour cent (100%) des primes prélevées sur le salaire pour le nouveau complément de l'assurance-maladie / hospitalisation disponible aux employés à cette date.

#### **65.2 - Assurance-dentaire, engagement de la Société**

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

**Article 66****RÉGIMES D'INVALIDITÉ ET  
D'ASSURANCE COLLECTIVE****66.1 - À qui s'appliquent les présentes dispositions**

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 1<sup>er</sup> avril 1977 seront affiliés d'office aux nouveaux régimes. Les régimes suivants ne s'appliquent pas aux employés temporaires et auxiliaires.

**66.2 - Sécurité du revenu en cas d'invalidité**

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.

**66.3 - Invalidité de courte durée**

À partir du 1<sup>er</sup> 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.

**66.4 - Pour les nouveaux employés**

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.

**66.5 - Régime d'invalidité prolongée, modalités d'accès**

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 à l'alinéa 66.8.4 (section 12)), 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.

**66.6 - Retour d'un absence, garantie d'un poste**

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.

**66.7 - Primes et maintien des avantages pendant la prestation**

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.

**66.8 - Créances de congés de maladie au 31 mars 1977**

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 :

**66.8.1 - Employé de moins de 7 ans de service**

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.

**66.8.2 - Employé au travail à la veille de sa retraite**

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.

**66.8.3 - Employé en invalidité et à la veille de sa retraite**

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.

**66.8.4 - Employé au terme de son invalidité de courte durée**

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.

**66.9 - Économies découlant des modifications apportées**

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.

**66.10 - Comité de règlement des sinistres**

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.

**66.11 - Assurance-vie collective « tous risques »**

À partir du 1<sup>er</sup> 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.

**66.12 - Assurance-vie complémentaire**

En plus de l'assurance-vie « tous risques » de base fournie par la Société selon le paragraphe 66.11 ci-dessus, 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).

**66.13 - Assurance-vie des personnes à charge**

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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> avril 1977.

**66.14 - Assurance temporaire dégressive**

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.

**66.15 - Assurance décès-mutilation par accident**

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 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre).

**66.16 - Assurance-vie libéré à l'âge normal de la retraite**

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).

**66.17 - 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.

**66.18 - Nouveaux régimes à partir du 1<sup>er</sup> avril 1977**

Il est convenu et entendu par les parties qu'à partir du 1<sup>er</sup> 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.

**66.19 - Nouveaux régimes, participation facultative**

La Société convient que, nonobstant les modifications des régimes d'avantages sociaux apportées le 1<sup>er</sup> avril 1977, les employés qui font partie du personnel avant le 1<sup>er</sup> 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.

## **SECTION 13**

# **DÉPLACEMENTS ET VOYAGES**

## **Article 67**

## **FRAIS DE DÉPLACEMENT**

### **67.1 - Frais à la charge de la Société, politique**

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 9.0, 9.1, 9.2); 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.

### **67.2 - Déplacement de plus de 56 jours civils**

Advenant que l'employé soit détaché ou suive un cours de formation, conformément à la politique sur les déplacements (numéro 9.0), 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.

### **67.3 - Avance de voyage, versement à l'employé**

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.

### **67.4 - Déplacement et voyage aller-retour au domicile**

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.

### **67.5 - Travail à plusieurs endroits le même jour**

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 9.2).

**67.6 - Limites de la localité, modification**

En ce qui a trait à la politique sur les déplacements locaux, numéro 9.2, les limites de la « localité » ne seront pas changées sans discussion préalable avec le Syndicat au niveau local.

**67.7 - Remboursement de certains frais****a) Appels téléphoniques**

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 de déplacements dépassant cinq (5) jours.

**b) Frais de nettoyage de vêtements**

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.

**67.8 - Autres frais remboursés lors de mutation**

Nonobstant les dispositions de la politique, Frais de mutation et de déménagement - Canada, l'employé a droit de :

**a) Publicité dans la presse**

réclamer jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75,00 \$) pour la publicité dans la presse,

**b) Recherche d'une maison**

réclamer jusqu'à concurrence de trente dollars (30,00 \$) par jour pour taxis ou location d'auto pour chercher une maison au lieu de sa destination.

**Article 68****DÉPLACEMENTS - CRÉANCE DE TEMPS****68.1 - Déplacements dans l'exercice de ses fonctions**

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

- a) **Déplacements par train**  
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) **Déplacements par bateau**  
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) **Affectation aux environs des centres de production**  
lorsqu'affecté dans un rayon de quinze kilomètres (15 km) du centre de production de la localité (pour Montréal sur l'Île seulement).
- Tout employé ainsi affecté pourra se présenter au centre de production de la localité trente (30) minutes avant le début de son affectation et la Société pourvoira à son transport. Cette période ne sera pas considérée comme du temps travaillé.
- d) **Frais de stationnement et déplacement (Montréal)**  
Pour les employés de Montréal, lorsqu'affectés à l'intérieur des limites de la localité mais à un endroit 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 seront à la charge de la Société sur présentation de pièces justificatives.

#### **68.2 - Au retour d'une affectation à l'extérieur du Canada**

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

## **VOYAGES - TOURNÉES D'INSPECTION OU D'ENTRETIEN DES ÉMETTEURS**

### **Article 69**

#### **69.1 - Jours de repos, accumulation et rémunération**

Le technicien qui est en tournée d'inspection ou d'entretien des émetteurs peut, à son gré, travailler tous les jours jusqu'à la fin de sa tournée et se faire payer, à son retour, les jours de repos qu'il a accumulés en vertu de

l'article 44. Toutefois, le cas échéant, il renonce à toute prime ou à la rémunération des heures supplémentaires qui lui seraient normalement acquises par suite du déplacement de ses jours de repos.

## Article 70

## **DÉPLACEMENTS EN VOITURE PARTICULIÈRE**

### **70.1 - *Utilisation de sa voiture, modalités***

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. 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.

### **70.2 - *Techniciens d'émetteurs en régions rurales***

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

### **70.3 - *Employé autorisé à se servir de sa voiture***

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

## **SECTION 14**

# **LA CONVENTION : CONCLUSION**

## **CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION**

### **Article 71**

#### **71.1 - Conclusion des négociations et questions non traitées**

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.

#### **71.2 - Validité des annexes et lettres d'entente**

Les annexes et lettres d'entente 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 72**

## **ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE**

#### **72.1 - Date d'entrée en vigueur et durée**

La convention, sauf dispositions contraires, entre en vigueur à compter de la date de sa signature et est valable jusqu'au \_\_\_\_\_

## **AVIS DE NÉGOCIATION**

### **Article 73**

## **D'UNE NOUVELLE CONVENTION**

#### **73.1 - Droits, délai et modalités**

Avant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties a le droit d'exiger, en donnant avis dans un 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.

#### **73.2 - En cas d'échec de la négociation**

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 74****NOUVELLES NÉGOCIATIONS****74.1 - Première rencontre et étapes subséquentes**

Lorsqu'une partie signifie à l'autre, par un avis, son intention de négocier une nouvelle convention, conformément à l'article 73 (section 14) 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 75****TACITE RECONDUCTION****75.1 - Lorsque la convention n'est pas dénoncé**

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 76****CONCLUSION****76.1 - Responsabilités et obligations des parties**

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.

**76.2 - Incompatibilité avec une loi**

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 \_\_\_\_\_

## **SECTION 15**

# **ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

**Lettre d'entente 15.1**

## **COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX**

### **(A) COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX**

#### **1. - *Maintien, formation et règlements***

**a) *Maintien du CCAS***

Le Comité consultatif des avantages sociaux continuera tel qu'établi.

**b) *Groupes d'employé représentés***

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.

**c) *Représentant de la Société***

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.

**d) *Élection du vice-président du Comité***

Le vice-président du Comité est élu par les groupements d'employés.

**e) *Observateurs et conseillers techniques***

Le Comité ou n'importe quel de ses membres peut inviter des observateurs ou des conseillers techniques, qui ont voix consultative seulement.

**f) *Règlement du Comité***

Le Comité établit ses propres règlements.

**2. - ATTRIBUTIONS****a) Examen des divers régimes**

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

**b) Accès à l'information**

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****a) Décisions du Comité**

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 radio-diffusion, 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.

**i) Engageant 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.

**ii) Touchant les conventions collectives**

Il est entendu que le Comité n'est habilité à modifier aucune disposition des conventions collectives, sauf d'un commun accord entre les parties à la convention visée.

**4. - RÉUNIONS****a) Aux trimestres ou par décision du Comité**

Le Comité consultatif des avantages sociaux se réunit trimestriellement ou selon la décision majoritaire du Comité.

**b) Ordre du jour et documentation**

L'ordre du jour ainsi que tout autre document s'y rapportant seront distribués deux semaines au préalable.

**c) Procès-verbal des réunions**

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. - CCAS, conventions collectives et négociations****a) Contribution financière de la Société aux divers régimes**

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.

**b) Modification des dispositions des conventions collectives**

Il est entendu, en outre, que le Comité n'est habilité à modifier aucune disposition des conventions collectives, sauf d'un commun accord entre les parties à la convention visée.

**(B) - SOUS-COMITÉS CONSULTATIFS RÉGIONAUX****1. - Raisons d'être**

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 :

**2. - Structure**

- a) ***Sous-comité régional pour le réseau anglais***  
Un sous-comité consultatif régional anglais du CCAS représentera tout l'effectif de :
  - la région de Terre Neuve
  - la région des Maritimes

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

**b) *Sous-comité régional pour le réseau français***

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

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

**c) *Maintient du CCAS actuel***

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.

**3. - Composition**

La composition des deux sous-comités susmentionnés comprendra

- i) 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,
- ii) de même qu'un président nommé par la Société, sous réserve de l'acceptation et de l'approbation des sous-comités.

**4. - Fonctions**

**a) *Sondages, études ou recommandations***

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

**b) Initiatives d'envergure nationale**

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.

**c) Acheminement des recommandations**

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.

**5. - Représentants ayant droit de vote**

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

**a) Sous-comité consultatif régional anglais**

- SCFP - Production
- SCFP - GP & B
- NABET
- CWSG
- SEIU
- CTPDA
- Association of Producers / Directors (Toronto)
- NRPA
- Cadres
- Personnel de confiance

**b) Sous-comité consultatif régional français**

- SCFP
- CTPDA (Moncton)
- NABET (EHQ)
- SJRC
- NABET (GCMI)
- CWSG
- L'Association des réalisateurs - radio
- L'Association réalisateurs - TV
- STRF
- SEPQA
- Cadres
- Personnel de confiance

**Observateurs et conseillers techniques**

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.

**6. - Pouvoir**

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

**7. - Règlements généraux et modalités**

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

Annexe 15.2

FORMULE DE GRIEFS

**Lettre d'entente 15.3****INITIATIVES LOCALES**

Les parties conviennent qu'il est avantageux de favoriser certaines initiatives locales autant pour régler des problèmes locaux que pour faire l'expérience, localement, de nouvelles méthodes de travail et de conditions de travail différentes.

- a) Les initiatives qui entraîneront des modifications aux articles de la convention collective pourront faire l'objet d'une entente locale.
  - i) Ces dispositions peuvent être modifiées avec l'approbation de la direction locale et de la section locale du Syndicat.
  - ii) Le Syndicat local devra s'assurer de l'approbation des deux tiers (2/3) des employés visés.
  - iii) Les modifications devront être établies par écrit et ne pourront prendre effet qu'après approbation par les deux parties au niveau national.
  - iv) Si des changements s'imposent au niveau national, la procédure locale devra être reprise.
- b) Ces modifications ou ces ententes ne pourront être que temporaires et ne pourront avoir une durée supérieure à six (6) mois.
  - i) Elles pourront être reconduites de six (6) mois en six (6) mois, du consentement des parties au niveau local et national aux mêmes conditions que ci-haut mentionnées.
- c) Il est entendu que de telles ententes ou modifications ne créeront aucun précédent et ne pourront être utilisées au détriment de l'une ou l'autre partie dans une autre succursale à l'échelon national.

**COMITÉ CONSULTATIF SUR LES  
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES  
ET LES CHANGEMENTS  
DE MÉTHODES DE TRAVAIL**

**Lettre d'entente 15.4**

Dans le but de promouvoir l'harmonie entre les parties et d'étudier conjointement les nouveaux défis créés par les changements technologiques dans le domaine de la radiodiffusion, les parties conviennent de mettre sur pied un comité conjoint qui aura pour but de :

- a) Chercher des moyens qui permettront à la Société d'accroître la productivité des employés et l'efficacité dans les méthodes de travail.
- b) Afin de permettre aux employés accroître leur satisfaction et leur épanouissement dans leur milieu de travail, explorer des moyens qui permettront la mise en place de nouvelles méthodes de travail.

Ce comité sera composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Société. Les représentants du Syndicat seront détachés sans perte de salaire ou créances de congé pour leur permettre de participer aux réunions de ce comité.

À la demande de l'une ou l'autre partie, ce comité se réunira dans les quinze (15) jours suivant telle demande et ce, dans un esprit de collaboration et de bonne foi.

**Lettre d'entente 15.5****ABSENTÉISME**

Ayant pris connaissance des données statistiques concernant les absences pour invalidité de courte durée parmi les employés de l'unité de négociation comparativement à la moyenne pour les entreprises canadiennes syndiquées, les parties reconnaissent que l'absentéisme constitue un problème sérieux entraînant des coûts directs importants qui doivent être réduits.

C'est pourquoi les parties conviennent de former un comité mixte spécial afin de trouver des solutions concrètes à ce problème.

- a) Le comité pourra au besoin requérir l'aide d'une firme spécialisée indépendante.
- b) Le comité aura comme objectif de réduire les coûts directs de l'absentéisme de 350 000 \$ par an.
- c) Le comité déterminera les moyens appropriés pour réaliser cet objectif et les mettre en application avant le 30 septembre 1997.
- d) Advenant que le comité ne trouve aucune solution pour économiser 350 000 \$, les dispositions suivantes s'appliqueront :

le paragraphe 59.2 et l'alinéa 59.2.1 (section 12) seront modifiés comme suit :

1. *En cas de maladie, l'employé doit toujours prévenir son chef de service au plus tôt.*
2. *Si la maladie dure plus de trois (3) jours, l'employé doit présenter une attestation (établie par un médecin reconnu) de son incapacité d'exercer ses fonctions.*
3. *À compter de la 5<sup>e</sup> occasion d'absence de trois (3) jours ou moins au cours d'une même année civile, ces absences seront sans salaire à moins d'être justifiées par une attestation médicale. La Société en avisera l'employé après la 4<sup>e</sup> occasion.*

4. *Les attestations médicales devront être présentées sur le formulaire fourni par la Société.*
5. *Advenant que des frais additionnels soient exigés pour compléter le formulaire, ils seront remboursés, jusqu'à un maximum de quinze (15) dollars, sur présentation de pièces justificatives.*

**Note :** Voir l'annexe 15.14 (section 15) pour un exemplaire du formulaire d'attestation médicale fourni par la Société.

Lettre d'entente 15.6AVANTAGES SOCIAUX

Le 3 décembre 1996

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

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

Groupe 1 - GCM - le 1<sup>er</sup> janvier 1997

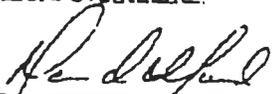
Groupe 2 - CEP - le 1<sup>er</sup> janvier 1997

Groupe 3 - <sup>CUPB</sup> SCFP - le 1<sup>er</sup> janvier 1997

Groupe 4 - GARDIENS - le 1<sup>er</sup> janvier 1997

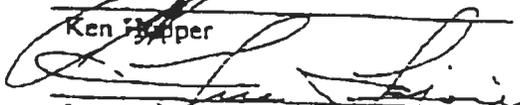
La date d'entrée en vigueur des changements au Régime d'assurance-maladie complémentaire pour l'APS, le SCRC, le STARF, le SCFP et l'AR est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1997 ou à la date de la signature de leur convention collective respective, selon la dernière éventualité.

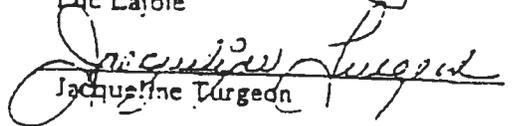
L'APS, le SCRC, le STARF, le SCFP et l'AR conviennent d'éliminer la subvention au titre du régime provincial d'assurance-maladie/hospitalisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997 ou à la date de signature de leur convention collective respective, selon la dernière éventualité.

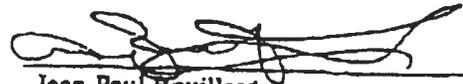
  
Dan O'Driscoll

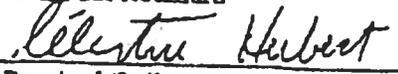
  
Mike Sullivan

  
Ken Ripper

  
Luc Lajoie

  
Jacqueline Turgeon

  
Jean-Paul Rouillard

  
Rosaire L'Italien

  
Mike Bissonnette

## Annexe 1

<b>Régime d'assurance-maladie complémentaire</b>		
<b>La Great-West</b>		
<b>Franchise</b>	50 \$/75 \$ applicable à toutes les dépenses, sauf : <ul style="list-style-type: none"> <li>• hospitalisation</li> <li>• médicaments</li> </ul>	nouveau
<b>Vérification de l'inscription des personnes à charge</b>	tous les employés remplissent des formulaires indiquant qui est couvert par le régime et si le conjoint bénéficie de la protection d'un autre régime	nouveau
<b>Médicaments</b>	remplacement par un médicament générique*	nouveau
	franchise de 2 \$ par ordonnance, le maximum des frais à la charge de chaque personne assurée étant de 100 \$	nouveau
<b>Chiropraticien, podiatre, ostéopathe, acupuncteur, naturopathe, masseur</b>	remboursement de 100 % des dépenses courantes et raisonnables admissibles, le maximum annuel étant de 500 \$ par praticien, par personne	nouveau
<b>Les régimes de la Croix-Bleue de l'Atlantique et du Québec vont se fondre avec le régime de La Great-West pour les employés en service actif</b>		nouveau

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

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

**Lettre d'entente 15.7****DESIGNER**

Suite à l'intégration des dispositions particulières aux designers dans la convention collective, les parties conviennent de former un comité mixte national chargé de s'assurer de l'exactitude des descriptions de tâches de designers établies par la Société.

Le comité mixte soumettra son rapport dans les neuf (9) mois suivant la signature de la convention collective.

Ce comité déterminera aussi dans quelles circonstances un designer peut recevoir la prime d'affectation du groupe salarial 13+.

**HÉBERGEMENT DU  
PERSONNEL AFFECTÉ À DES  
TOURNAGES EXTÉRIEURS****Lettre d'entente 15.8**

L'employé en mission à l'extérieur de la localité entraînant la nécessité de découcher aura le droit de conserver sa chambre la journée du retour, aux frais de la Société, jusqu'à 18 heures au plus tard, à condition que l'horaire de travail de cette dite journée prévoit le retour après un repas prévu après 16h30.

**Lettre d'entente 15.9****RDI**

Les parties conviennent d'intégrer à la présente convention les lettres d'entente concernant RDI. (STRF et SEPQA) en effectuant les concordances avec les dispositions de la présente convention.

Cette entente sera en vigueur pour une période de six (6) mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective et pourra être reconduite conformément à la lettre d'entente 15.3.

**Lettre d'entente 15.10****MONTAGE NUMÉRIQUE**

Les parties conviennent de modifier la dérogation concernant le montage numérique pour l'élargir à toutes les succursales de la Société au Québec et à Moncton et la reconduire jusqu'à ce que les dispositions de réciprocité avec l'unité de négociation SCRC prévues à l'alinéa 14.5.4 (section 5) entrent en vigueur.

**COMITÉ CONSULTATIF SUR LES  
CRITÈRES DE SÉLECTION LORS  
DES PROCESSUS DE DOTATION  
DE RÉAFFECTATION ET  
DE SUPPLANTATION**

**Lettre d'entente 15.11**

La section 10 de la convention collective prévoit un processus de rédaction des nouvelles descriptions d'emploi faisant suite au regroupement en familles dans les neuf (9) mois suivant la signature de la convention collective.

Le mois suivant la confirmation de l'exactitude du contenu des nouvelles descriptions d'emplois, les parties conviennent de constituer un comité conjoint composé d'au plus cinq (5) représentants du syndicat STARF et cinq (5) représentants de la Direction en vue de :

- Discuter des critères de sélection pertinents à chacun des nouveaux emplois tant pour les fins du processus de dotation que du processus de réaffectation et de supplantation.
- Discuter des éléments permettant de les évaluer à l'aide des tests théoriques et/ou pratiques.

Les membres du comité seront libérés avec salaire durant cinq (5) jours consécutifs.

Le comité pourra au besoin requérir l'aide d'une firme spécialisée indépendante.

**CONSULTATION RÉGIONALE  
EN RADIO**

**Lettre d'entente 15.12**

Suite aux discussions survenues durant la négociation, la Société s'engage à faire une consultation formelle dans ses stations régionales de l'est du Québec.

- Chicoutimi
- Matane
- Rimouski
- Sept-Iles

pour discuter de l'impact du travail inter-unités.

**LISTE DES EMPLOYÉS VISÉS  
À L'ALINÉA 30.1.1 ET AU  
PARAGRAPHE 31.2**

**Lettre d'entente 15.13**

Les parties conviennent d'établir la liste des employés visés à l'alinéa 30.1.1 (section 9) et au paragraphe 31.2 (section 9) à la date de signature e la convention pour référence future.

Cette liste sera préparée par la Société et communiquée au Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention.

Annexe 15.14

FORMULAIRE  
ATTESTATION MÉDICALE



PROJET

CONFIDENTIEL

CERTIFICAT MÉDICAL

Prière de faire parvenir au Service de santé dans les deux semaines de votre absence, dans l'enveloppe fournie à cet effet.

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS			
NOM	PRÉNOM	NAS	DATE DE NAISSANCE / /
ADRESSE (DOMICILE)		CODE POSTAL	TELEPHONE ( )
SERVICE	POSTE	PREMIER JOUR D'ABSENCE (mm/aa)	
NOM DU SUPERVISEUR	POSTE TELEPHONIQUE	LIEU DE TRAVAIL	
<b>AUTORISATION</b>			
J'autorise le médecin qui me traite à fournir au directeur médical de Radio-Canada les informations relatives au motif de mon absence de travail.			
Signature de l'employé _____		Date _____	

RAPPORT DU MEDECIN TRAITANT	
<p><small>Notes : Les renseignements fournis par le médecin traitant sont traités confidentiellement et parviennent au directeur médical de Radio-Canada de même l'évaluation de la capacité de travail, de déterminer son admissibilité aux prestations d'invalidité et de prévoir les modalités de son retour au travail, soit en temps complet, soit en temps partiel.</small></p>	
DIAGNOSTIC (principales raisons)	
Date du plus récent examen (mm/aa)	Date du prochain rendez-vous (mm/aa)
EN QUOI CE DIAGNOSTIC AUSTRIE-TA, L'INCAPACITE ACTUELLE AU TRAVAIL	
NATURE ET FREQUENCE DES TRAITEMENTS MEDICAMENTS _____ FREQUENCE _____ PSYCHOTHERAPIE OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> AUTRES OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	
PRESENT-DANCE VERS UN SPECIALITE OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	NOM DU SPECIALITE _____
CETTE MALADIE RESULTE de la maladie <input type="checkbox"/> d'un accident au travail <input type="checkbox"/> d'un accident automobile <input type="checkbox"/> d'une complication de la grossesse <input type="checkbox"/> autre <input type="checkbox"/> Date prévue de l'accouchement (mm/aa) / /	
LE PATIENT A-T-IL A-T-IL ETE OPRE? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	PRECISEZ LA NATURE DE L'OPERATION _____
ETE HOSPITALISE? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	
DATE PREVUE DU RETOUR <input type="checkbox"/> AU TRAVAIL NORMAL DATE _____ <input type="checkbox"/> AU TRAVAIL AVEC RESTRICTIONS DATE _____ <input type="checkbox"/> DATE INDÉFINIE (autre emploi) _____	NATURE ET DUREE EN SEMAINES DES RESTRICTIONS _____
DESIREZ-VOUS QUE LE MEDECIN DE RADIO-CANADA COMMUNIQUE AVEC VOUS? OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> TELEPHONE ( ) _____	
Signature du médecin _____	NOM (en lettres majuscules) _____ N° de permis _____ Date (ne pas utiliser d'abréviations) _____

Lettre d'entente 15.15**MONTANT FORFAITAIRE  
DE SIGNATURE**

La Société convient de verser un montant forfaitaire de signature de cinq cents dollars (500 \$) à tous les employés permanents de l'unité de négociation à la date de signature de la convention ainsi qu'à tous les employés temporaires de l'unité de négociation embauchés depuis plus d'un (1) an et ayant accomplis au moins cinquante-deux (52) quarts de travail à la Société durant cette année.

De plus, la Société versera à ces mêmes employés en excluant les employés pour lesquels un départ volontaire a été autorisé au 31 mars 1997, un montant forfaitaire de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour compenser le retard à la première période de paie après le 1<sup>er</sup> octobre 1997 de la mise-en-vigueur de la nouvelle échelle de salaires. Il est entendu que la flexibilité reliée au regroupement des emplois entrera en vigueur à la date de signature de la convention.

**EMPLOIS HYBRIDES  
INTER-UNITÉS****Lettre d'entente 15.16**

La Société et le STARF reconnaissent que les emplois hybrides feront l'objet d'expérimentation et de discussion. Il s'agit manifestement d'une période de transition où les deux parties en viendront à partager une compréhension commune des nouvelles définitions des emplois et de leurs répercussions.

Les parties reconnaissent que, durant la vie de cette convention, il sera nécessaire de surveiller l'évolution du dossier, de procéder à des examens et d'en assurer le suivi. Bien qu'elles reconnaissent qu'il est difficile de dire à quel moment un emploi devient véritablement hybride, elles se donneront comme point de repère 40% du temps passé à exécuter des tâches hors de leur fonction de base.

Les parties reconnaissent qu'il sera nécessaire de créer des emplois hybrides dès la ratification de la présente. Lors de leur création les dispositions suivantes s'appliqueront :

- a) Un emploi hybride combine les fonctions de base de deux (2) emplois ou plus relevant de deux (2) unités syndicales ou plus, dans des proportions que déterminera la Société.
- b) La Société fera en sorte que les employés bénéficient d'une formation suffisante pour occuper des emplois hybrides.
- c) Les emplois hybrides pourront être créés à titre expérimental. Ces essais ne devraient pas dépasser six (6) mois, mais ils pourront être prolongés d'un commun accord entre la Société et le Syndicat. Durant l'essai, l'employé ne pourra toucher plus que le taux de salaire rattaché à l'emploi le mieux rétribué ou une hausse de trois pour cent (3%), le plus élevé des deux l'emportant.

Au plus tard un an après le début de l'essai, la Société créera un emploi hybride permanent ou mettra fin à cet essai. Dans le premier cas, les parties se réuniront pour discuter des fonctions de l'emploi et pour s'entendre sur le niveau de rémunération. Si elles réussissent à se mettre d'accord, l'employé sera rémunéré au taux convenu, sinon l'affaire sera traitée conformément à la section 10.

- d) Avant la mise en oeuvre, une description de travail complète sera remise aux unités syndicales concernées.
- e) La valeur relative de l'emploi hybride sera déterminée conformément à la section 10.
- f) Les parties se réuniront pour déterminer les fonctions en cause, l'affiliation et les cotisations à payer. Cependant, à chaque fois qu'il est clair qu'une personne assumant une tâche hybride occupe de façon prépondérante et durable des tâches de technicien ou d'artisan, cette personne devra être versée dans l'unité de négociation du STARF.  
  
De même, un technicien ou artisan qui accomplirait de façon prépondérante et durable les tâches relevant d'une autre unité serait versé dans cette unité.
- g) La Société distribuera équitablement les emplois hybrides entre les unités syndicales participantes, pendant la durée de la convention.

Les parties reconnaissent que toute pratique courante sera maintenue comme par le passé.

**Lettre d'entente 15.17****JURIDICTION ET  
SÉCURITÉ D'EMPLOI****LE-17.1 - Travail inter-unités - Dispositions générales**

- a) La Société souhaite demeurer un producteur important, reconnu pour la qualité de ses émissions, dans la mesure où tout est mis en oeuvre pour que les coûts des émissions produites à l'interne se comparent avec l'extérieur.
- b) Les parties s'entendent pour poursuivre de façon soutenue l'objectif qui consiste à optimiser l'organisation du travail de façon plus souple et adaptée aux besoins de production qui évoluent rapidement.
- c) La Société, par l'entremise de ses directeurs, superviseurs ou chefs de production, supervise toutes les affectations et les actions de travail inter-unités qui dépassent le niveau d'assistance mutuelle.
- d) La Société informera le Syndicat de toutes les activités prévues dans le travail inter-unités qui dépassent la notion d'assistance mutuelle.
- e) La Société et les syndicats concernés reconnaissent que l'implantation du travail inter-unités nécessitera une période de transition. Lorsque les dispositions de réciprocité du travail inter-unités entreront en vigueur entre le STARF et un autre syndicat, un délai de trois (3) mois servira à des rencontres multipartites pour discuter de l'implantation du travail inter-unités. Aucune activité de travail inter-unités qui dépasse le niveau d'assistance mutuelle ne sera mise en place dans ce délai de trois (3) mois.
- f) La première convention signée avec le STARF représente un virage important par rapport aux conventions antérieures. La Société le reconnaît et s'engage à faire un effort particulier dans les premiers mois de l'implantation de la convention pour former les cadres de premiers niveaux sur les modifications majeures dans les relations qu'elle entend établir avec ses employés. Des représentants syndicaux seront invités à participer à ces rencontres.

- g) La Société suggère aussi des rencontres régulières au niveau du réseau à raison de deux (2) heures toutes les deux (2) semaines entre la direction et des représentants du STARF pour discuter des problèmes d'application partout où ils surviennent et ce aussi longtemps que ce sera nécessaire.
- h) La Société s'engage à gérer l'implantation du travail inter-unités en répartissant équitablement dans chaque localité, les assignations de travail inter-unités entre les unités syndicales impliquées.
- i) Un comité mixte d'implantation sera mis en place pour la durée de la convention collective.

**LE-17.2 - Travail inter-unités - Mesure pour en amoindrir les effets**

Les mesures suivantes visent à amoindrir les effets du travail inter-unités

- a) Tel que mentionné à la lettre d'entente 15.16 la Société distribuera équitablement les emplois hybrides entre les unités syndicales participantes, pendant la durée de la convention.
- b) Tel que mentionné à la lettre d'entente 15.18 un fonds de formation sera créé et les ressources de ce fonds pourront être utilisées pour perfectionner ou élargir les compétences des employés du STARF pour leur permettre d'effectuer des tâches normalement effectuées par des employés d'une autre unité.
- c) Les parties reconnaissent que les membres du STARF sont normalement absents du processus de planification, d'organisation et de création des émissions ce qui les handicapent pour accéder à du travail inter-unités. La Société reconnaît qu'il est donc nécessaire de mettre en oeuvre une série de mesures favorables pour rectifier cette situation.
- d) Le fonds de formation pourra être utilisé pour financer jusqu'à cinquante pour cent (50%) du salaire d'un employé participant à un projet ponctuel de travail inter-unités. L'autre partie du salaire devra être financée par un budget d'émission. Les projets ne peuvent dépasser douze (12) semaines cumulatives par année financière par participant. Les projets devront être initiés par un ou des employés STARF, soumis à un responsable d'émission et acceptés par ce dernier. Ils devront contribuer au contenu de l'émission tout en permettant au participant d'acquérir et/ou de

perfectionner ses compétences dans l'accomplissement de tâches normalement effectuées par un employé d'une autre unité.

- e) La Société mettra en place des mesures permettant aux employés STARF de se faire connaître auprès des responsables d'émission en les informant rapidement des possibilités de carrière et des orientations futures de la production des programmes. Les employés STARF intéressés à élargir leurs responsabilités en ayant recours au travail inter-unités devront s'inscrire dans une banque de candidats qui sera distribuée aux responsables des émissions. La Société rendra disponible à ces employés la liste des personnes responsables des émissions produites à l'interne dans la localité.
- f) La stabilité des équipes permettra aux membres du STARF de mieux faire valoir leur expertise en les rapprochant des secteurs programmes.
- g) La Société privilégiera l'attrition pour absorber les réductions d'effectifs qui seraient engendrées par le travail inter-unités.
- h) La Société s'efforcera de recycler un employé directement touché par le travail inter-unités en ayant recours à une réaffectation dans un autre média et/ou dans un autre métier à l'intérieur de l'unité STARF.

**LE-17.3 - Travail inter-unités - Stations de radio de petits marchés**

Les dispositions particulières suivantes visent à amoindrir les effets du travail inter-unités dans les stations radio de Matane, Sept-Îles, Rimouski et Chicoutimi.

Les parties reconnaissent que le nombre restreint d'employés dans ces stations limite les possibilités de recours aux moyens établis ci-haut. De plus, les employés qui travaillent dans ces stations radio de petits marchés jouissent très majoritairement de la protection contre les réductions d'effectifs prévu à l'alinéa 30.1.1 (section 9) et au paragraphe 31.2 (section 9).

Les mesures suivantes seront considérées avant de recourir au processus de supplantation qui est prévu à la convention :

- a) Le comité de main d'oeuvre cherchera à trouver des employés intéressés à renoncer à leur emploi. L'employé protégé qui

accepte de renoncer à son emploi reçoit un préavis de cessation d'emploi de quatre (4) semaines ou à défaut quatre (4) semaines de salaire, ainsi qu'une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération par tranche de trois (3) mois de service à la Société ou majeure partie de trimestre jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois de salaire. L'employé est réputé avoir renoncé à son emploi à la Société.

- b) Sous réserve d'être accepté par le vice-président radio, les montants prévus d'indemnités de cessation d'emploi pourront être utilisés pour défrayer des services-conseils sur orientation de carrière, des frais de relocalisation, un congé sabbatique auto-financé suivi de renonciation à l'emploi, ou des partages de postes permettant d'atteindre les mêmes objectifs.
- c) En dernier recours, l'employé ayant le moins d'ancienneté, ou un volontaire ayant plus d'ancienneté, sera déclaré excédentaire et relocalisé dans une autre succursale selon le processus de supplantation.

#### **LE-17.4 - Mises à pied reliées au travail inter-unités**

Dispositions particulières pour des mises à pied reliés au travail inter-unités.

- a) Les parties reconnaissent que certaines des compressions d'effectif dont sera l'objet l'unité de négociation, pourraient être provoquées indirectement par la capacité qu'ont les membres d'autres unités de négociation à s'acquitter du travail qui relève de l'unité STARF. Les parties ne peuvent quantifier à court terme les compressions qui en résulteront.
- b) S'il est clairement établi que le licenciement de l'employé est directement imputable au travail inter-unités, l'employé licencié a droit à une (1) semaine de salaire supplémentaire par année de service continu auprès de la Société, et ce montant est accordé à titre d'allocation favorisant la réinsertion dans le milieu du travail en sus de l'indemnité de licenciement.

#### **LE-17.5 - Juridiction et production**

Compte tenu de l'évolution de l'industrie et de l'accroissement inévitable du nombre d'entente de collaboration en matière de production télévisuelle et radiophonique, la Société s'engage à maintenir un haut niveau de

production interne avec l'objectif de conserver les compétences nécessaires à la production d'émissions.

**LE 17.6 - Juridiction et production : Dispositions visant la radio**

La Société s'engage à maintenir un taux de production interne de quatre-vingt-dix pour cent (90%) basé sur les heures de première diffusion des productions canadiennes originales. Les ententes et pratiques habituelles et/ou existantes en matière d'échanges internationaux et culturels entre diffuseurs publics sont exclues du calcul du taux de production interne.

**LE-17.7 - Juridiction et production : Dispositions visant la télévision**

La Société s'engage à produire elle-même soixante-dix pour cent (70%) de ses productions canadiennes originales.

La proportion de soixante-dix pour cent (70%) de ses productions canadiennes originales est calculée comme suit :

**LE-17.7.1 - Nature et durée des émissions**

$$\text{Durée de diffusion de l'émission} \times \frac{\text{Nombre d'heures travaillées STARF}}{\text{Nombre d'heures travaillées STARF} + \text{équivalent}} = \text{Durée créditée de l'émission}$$

**LE-17.7.2 - Nombre total d'heures de diffusion des productions canadienne originales**

Le nombre total d'heures comprend les heures de diffusion de toutes les productions originales canadiennes diffusées au réseau français auxquelles on ajoute les heures de productions canadiennes originales diffusées :

- a) localement à chaque station régionale (Montréal - Québec - Moncton),
- b) localement et sur le réseau anglais par la station régionale anglaise de Montréal,
- c) sur une autre antenne (ou vente commerciale) auxquelles ont participé un ou des employés STARF.

**LE-17.7.3 - Calcul du pourcentage de production interne**

Le calcul du pourcentage de production interne s'effectue de la façon suivante :

$$\frac{\text{Durée créditée selon LE-17.7.1 ci-dessus}}{\text{Durée totale selon LE-17.7.2 ci-dessus}} \times 100 = \% \text{ de production interne}$$

**LE-17.7.4 - Documentation pertinente au Syndicat**

Au début avril, la Société fera parvenir au Syndicat la documentation suivante :

- a) un relevé des émissions de radio diffusées ou à être diffusées durant l'année avec indication, pour chaque émission de sa durée et de l'identité du producteur;
- b) un relevé des productions canadiennes originales de télévision diffusées ou à être diffusées durant l'année avec indication pour chaque émission de sa durée et du pourcentage des heures travaillées pour cette émission par des employés STARF par rapport au total des heures travaillées tant par les employés STARF que les personnes de fonction équivalente de l'extérieur.
- c) Advenant un changement majeur à la grille horaire de diffusion la Société fournit des informations additionnelles sur demande du Syndicat.

**LE-17.8 - Équipes mixtes et locations d'équipements**

Les dispositions de la convention collective de travail entre la Société Radio-Canada et le STARF continuent de s'appliquer lorsque la Société met en place des équipes mixtes avec un autre producteur ou loue les services de son personnel.

La Société prend les mesures nécessaires pour assurer la protection des équipements qu'elle loue à l'extérieur en utilisant les moyens qu'elle juge pertinents. Ceci peut entre autre comprendre l'affectation de superviseur et/ou de technicien ou artisan pour assurer une utilisation adéquate des équipements.

**LE-17.9 - Entretien des immeubles**

Les parties reconnaissent qu'il appartient au Comité paritaire déjà formé d'évaluer, sur la base de la demande de soumission dont le Syndicat a obtenu copie, s'il serait rentable économiquement ou opérationnellement avantageux pour la Société de recourir à des entreprises ou à des fournisseurs extérieurs pour l'entretien des immeubles. Le travail du Comité paritaire sera complétée dans les six (6) semaines suivant la signature de la convention collective.

Lorsque la Société suite à une recommandation en ce sens du Comité paritaire conclut à la nécessité de confier à un entrepreneur du travail qui ressort de la présente unité de négociation du STARF, elle donne au Syndicat un préavis d'au moins six (6) semaines de son intention.

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

Nonobstant 5.1.7 et advenant une recommandation favorable à l'impartition du Comité paritaire ou d'une sentence arbitrale en ce sens les employés concernés pourront être licenciés selon les modalités de la section 9 s'ils sont incapables de déplacer un employé moins ancien sous réserve de leur possibilité d'être embauchés par l'entrepreneur concerné. La Société offre à l'entrepreneur, lors de toutes négociations portant sur un service contractuel, l'occasion de prendre en considération l'embauche des employés de l'unité de négociation. Les ententes qui procurent ces occasions aux employés seront comprises dans la documentation qui lie la Société et l'entrepreneur.

L'employé qui a terminé sa période de probation et qui accepte un emploi auprès d'un entrepreneur renonce à son emploi à la Société. En pareil cas, il reçoit un préavis d'au moins quatre (4) semaines de son état de travailleur excédentaire ou une indemnité de préavis de quatre (4) semaines, ainsi qu'une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération par tranche de six (6) mois de service auprès de la Société ou de toute période comparable de plus courte durée.

Il est entendu que l'information utilisée par le Comité paritaire demeure confidentielle et qu'elle n'est fournie à quiconque ne participe pas au comité.

**Lettre d'entente 15.18****FONDS DE FORMATION  
DU STARF****a) *But du fonds de formation***

La Société établit un fonds de formation afin de donner aux employés de l'unité de négociation, la formation que nécessitent les dispositions particulières de la convention collective.

- i) L'objet du fonds de formation est d'aider les employés de l'unité de négociation qui subissent directement les conséquences du changement technologique, de l'impartition ainsi que du travail inter-unités et de la polyvalence, à perfectionner leurs compétence et à en acquérir de nouvelles afin d'accroître leur employabilité.
- ii) La Société est sensible à l'apport important que fera le Syndicat en évaluant les besoins en formation et en déterminant les types de programmes nécessaires. Les valeurs que partagent les parties amènent la Société à s'engager à collaborer avec le Syndicat au recensement des besoins en formation des employés et à la détermination des types de programmes de formation appropriés.
- iii) La Société se réunit tous les trimestres avec le Syndicat à l'échelon national afin d'administrer le fonds. La Société se charge de la comptabilité du fonds et présente à chaque réunion un rapport trimestriel sur les allocations versées.
- iv) Un congé payé est accordé à cinq (5) employés, au plus pour qu'ils participent aux réunions conjointes.

**b) *Financement du fonds de formation***

Les revenus générés par la location de services externes serviront en partie à financer le fonds de formation du STARF.

En supplément des montants déjà prévus, les montants suivants seront versés dans le fonds :

Revenus	Pourcentage
Jusqu'à 1 million \$	10%
Excédent de 1 million \$	2,5%

Les revenus visés par cet article comprennent :

- la location externe d'équipements pour production à être diffusée à l'interne;

et

- location externe d'équipements pour production à être diffusée par un autre diffuseur.

Ces revenus comprennent uniquement ceux provenant de la location des équipements radio et télé de production d'émissions.

Les revenus excluent la main-d'oeuvre lors de ces occasions.

**LISTE DES DISPONIBILITÉS  
Lettre d'entente 15.19 DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

La Société entend fournir la liste des disponibilités des employés temporaires STARF aux producteurs extérieurs avec lesquels elle transige.

Les affectations seront coordonnées avec ces producteurs extérieurs pour leur permettre d'embaucher les temporaires de l'unité STARF et permettre à ces derniers d'augmenter leurs revenus et de s'approcher d'un travail à plein temps.

Il est entendu que dans ces conditions, l'employé temporaire est considéré un employé du producteur et est rémunéré par ce dernier.

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT**  
**Lettre d'entente 15.20** **LA JURIDICTION**

---

Tel qu'écrit au paragraphe 14.5.4 (section 5) concernant la juridiction ceci constitue les modalités du partage de juridiction entre les différentes unités syndicales.

La polyvalence dans l'unité est toujours favorisée avant de recourir au travail inter-unités.

*exemple :* Installer un micro sans fil (STARF) devrait être confié à un technicien (STARF) présent en studio avant d'être confié à un régisseur de plateau (SCRC).

Il est souvent plus avantageux d'élargir les tâches d'un technicien vers le journalisme ou la réalisation que d'élargir les tâches d'un réalisateur ou d'un journaliste vers la technique. Outre l'aspect financier, la motivation au travail pour effectuer des tâches plus complexes ou responsabilisante s'en trouvera augmentée.

Les parties reconnaissent qu'il existe trois niveaux de polyvalence de travail inter-unités :

**Niveau 1 : Assistance mutuelle**

L'assistance mutuelle est toute situation où l'employé d'une unité effectue du travail de l'employé de l'autre unité lorsque les deux employés sont présents ou affectés. Donc cela n'a pas pour conséquence le déclassement, le licenciement ou la cessation d'emploi d'un employé permanent.

L'obligation que les deux employés soient présents ou affectés est une obligation incontournable pour que l'on soit en situation d'assistance mutuelle.

*Voici des exemples d'assistance mutuelle :*

- un réalisateur qui aiguille alors que l'aiguilleur a préparé l'installation technique et que l'aiguilleur demeure sur place pour assurer le déroulement adéquat des opérations techniques ;
- un caméraman qui aide un journaliste à choisir les éléments à tourner pour le reportage ;

- un réalisateur qui numérise du matériel vidéo alors que le monteur est parti à sa pause santé.

Le fait que les deux employés sont présents ou affectés fait en sorte qu'il n'y a pas de déclassement, de licenciement ou de cessation d'emploi d'un employé.

### **Niveau 2 : Polyvalence inter-unités**

La polyvalence inter-unités se définit comme une situation où un employé d'une unité effectue seul tout travail qui relève habituellement d'une autre unité.

Dans cette situation, l'employé qui effectue le travail d'une autre unité le fait sur une base occasionnelle (fréquence inférieure à 40% de son temps, jour après jour) ou ponctuelle (une semaine par mois, donc inférieure à 40% de son temps).

À titre d'exemple le fait qu'un journaliste radio s'enregistre avec son invité, qu'il fait le montage de sa propre entrevue est une tâche occasionnelle par rapport à son travail de journaliste.

L'étendue que pourra prendre le travail inter-unités est principalement déterminée par les compétences des employés. À titre d'exemple, ce ne sont pas tous les journalistes qui pourront faire du tournage vidéo, ce ne sont pas tous les réalisateurs qui pourront faire du montage vidéo, ce ne sont pas tous les animateurs radio qui pourront faire leur mise en ondes.

Voici des exemples de travail inter-unités :

- un technicien radio qui fait la captation d'un concert sans la présence d'un réalisateur ;
- un technicien qui fait de la recherche ;
- un technicien qui fait l'aiguillage d'une captation studio en l'absence du réalisateur (ex. : entrevue un invité, 2 ou 3 caméras) ;
- un journaliste qui tourne de images sur une base occasionnelle ;
- le montage numérique en radio à partir du système Dalet ;
- un collaborateur régional qui se met en onde sur une émission réseau en radio , avec le système Dalet ;

La Société informera le Syndicat de toutes les activités prévues dans le travail inter-unités qui dépassent la notion d'assistance mutuelle.

Comme le travail inter-unités peut éventuellement conduire à un poste hybride et que certaines formes de travail inter-unités qui nécessitaient auparavant 2 employés peut dans certaines circonstances être effectué par un seul employé, cette situation doit obligatoirement faire l'objet de discussions avec les unités syndicales concernées avant d'être implantée, car il y a des possibilités qu'on soit plutôt en situation de poste hybride plutôt que de travail inter-unité.

### **Niveau 3 : Postes hybrides**

Un emploi hybride combine les fonctions de base de 2 emplois ou plus de 2 unités syndicales ou plus, dans des proportions que déterminera la Société. Comme point de repère, dès qu'un employé effectue du travail en dehors de son unité dans une proportion de 40% ou plus, il devient dans une situation de poste hybride.

L'autre frontière est à l'effet que s'il consacre plus de 60% de son temps à effectuer du travail d'une autre unité, il doit soit être versé dans cette unité ou que ce travail soit redonné à un employé de l'unité en question. Ceci est conforme au certificat d'accréditation qui dit que le Syndicat représente les employés qui effectuent « principalement » les tâches décrites au certificat d'accréditation.

Voici des exemples de situations de postes hybrides :

40 à 60% de :	40 à 60% de :
caméraman	journaliste
monteur	réalisateur
opérateur	annonceur
aiguilleur-studio de nouvelles	réalisateur

**MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT  
LES POSTES EXCÉDENTAIRES****Lettre d'entente 15.21****AU 14 FÉVRIER 1997**

Conditionnel à ce que la convention collective de travail soit signée avant le 31 mars 1997 :

**AVIS DE POSTES EXCÉDENTAIRES ANNULÉS**

Les 15 avis de postes excédentaires suivants sont annulés et les lettres remises aux titulaires de ces postes deviennent nulles et non avenues :

14247  
5734  
4053  
3517  
15803  
3770  
1636  
16054  
16053  
5243  
16055  
Laplante  
2447  
8645  
4218

Le processus de supplantation s'exercera en fonction de la nouvelle convention collective pour les 38 postes suivants :

- 6 postes à la radio française à Montréal
- 6 postes à la télévision générale à Montréal
- 1 poste au service des immeubles à Montréal
- 9 postes à l'ingénierie nationale de Montréal
- 10 postes à la télévision et radio de Québec
- 6 postes à la radio et télévision de Moncton

De façon à annuler le scénario actuel qui prévoit le licenciement d'employés permanents suite au processus de supplantation, la Société créera un nombre équivalent de postes permanents de niveau salarial égal ou supérieur à la famille du groupe 3C.

Les employés ainsi affectés devront se qualifier conformément aux dispositions de la nouvelle convention collective pour éviter le licenciement (Ex. : être qualifié pour occuper un poste de la famille 3C et/ou déménager dans la localité où le besoin de production déterminé par la Société justifie la création du poste).

**Lettre d'entente 15.22**

**EMPLOI : ACR-25/LMS**

Nonobstant les dispositions de l'article 10.1, les parties conviennent que l'emploi de technicien ACR-25/LMS classé sous le groupe 7E pourra être déferé à l'arbitrage par le Syndicat s'il conteste le groupe salarial.

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT  
LES TECHNICIENS D'ÉMETTEURS  
DANS LES ENDROITS ISOLÉS**

**Lettre d'entente 15.23**

- a) Ces employés se fixent habituellement eux-mêmes leur régime de travail.
- b) 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.
- c) 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.
- d) En matière de sécurité, les dispositions de l'article 17 (section 6) et du paragraphe 17.8 (section 6) s'appliquent.