

Convention collective

entre

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
et

Le Syndicat des
Technicien(ne)s et Artisan(e)s
du Réseau Français
de Radio-Canada

Du 3 avril 2006 au 31 mars 2009
En vigueur le 13 avril 2006

SECTION I - CONVENTION ENTRE LES PARTIES

Article 1 -	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
Article 2 -	DÉFINITION DU TERME EMPLOYÉ	4
Article 3 -	VALIDITÉ DE LA CONVENTION	5

SECTION II - DROITS DES PARTIES

Article 4 -	DROITS DE LA DIRECTION	6
Article 5 -	RETENUES SYNDICALES	6
Article 6 -	DÉTACHEMENT SYNDICAL	7
Article 7 -	ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX.....	9
Article 8 -	TABLEAUX D'AFFICHAGE	9

SECTION III - RAPPORT ENTRE LES PARTIES

Article 9 -	COMITÉS MIXTES	10
Article 10 -	NOTIFICATIONS AU SYNDICAT	10
Article 11 -	INTERDICTION DE GRÈVE	11
Article 12 -	INTERDICTION DE BRIS DE GRÈVE	11

SECTION IV - REDRESSEMENT DES GRIEFS

Article 13 -	PROCÉDURE DE GRIEF	12
--------------	--------------------------	----

SECTION V - JURIDICTION

Article 14 -	RESSORT DU SYNDICAT	16
--------------	---------------------------	----

SECTION VI - DROITS INDIVIDUELS

Article 15 -	ACTIVITÉ PRIVÉE.....	20
Article 16 -	DISTINCTION INJUSTE À CAUSE D'ACTIVITÉS SYNDICALES..	20
Article 17 -	HEURES EXCESSIVES ET MESURES DE SÉCURITÉ.....	20

SECTION VII - L'EMPLOYÉ: RECRUTEMENT, PROMOTION, MUTATION

Article 18 -	CATÉGORIES D'EMPLOYÉS	27
Article 19 -	ANCIENNETÉ	33
Article 20 -	CALCUL DE L'ANCIENNETÉ APRÈS INTERRUPTION DE SERVICE	33
Article 21 -	DOTATION DES POSTES VACANTS	34
Article 22 -	AVANCEMENT TEMPORAIRE	37
Article 23 -	MUTATION PERMANENTE	38
Article 24 -	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI.....	38
Article 25 -	RETRAITE	39
Article 26 -	UTILISATION DES DEUX LANGUES OFFICIELLES	39
Article 27 -	FORMATION	40

SECTION VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

Article 28 -	MESURES DISCIPLINAIRES	44
--------------	------------------------------	----

SECTION IX - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 29 -	PROGRÈS TECHNIQUE	46
Article 30 -	RÉDUCTION DE L'EFFECTIF À LA SUITE DU RECOURS À DES SOURCES EXTÉRIEURES	47
Article 31 -	RÉDUCTION DE L'EFFECTIF MAJEURE.....	48
Article 32 -	RÉDUCTION DE L'EFFECTIF LICENCIEMENT COLLECTIF	50
Article 33 -	SUPPLANTATIONS ET LICENCIEMENTS	51
Article 34 -	RÉENGAGEMENT DES EMPLOYÉS EMPLOI PERMANENT	54
Article 35 -	RÉENGAGEMENT DES EMPLOYÉS EMPLOI TEMPORAIRE	56

Article 36 - FRAIS DE RÉÉTABLISSEMENT	58
Article 37 - TERME "EMPLOYÉ" REMARQUE	58
SECTION X - ÉVALUATION DES EMPLOIS ET RÉMUNÉRATION	
Article 38 - DESCRIPTIONS D'EMPLOIS	59
Article 39 - GROUPES D'EMPLOIS	61
Article 40 - GRILLES DE SALAIRES	69
Article 41 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES...	75
Article 42 - CRÉANCES DE CONGÉS ACCUMULÉS	78
Article 43 - ARTICLE ÉLIMINÉ	79
SECTION XI - RÉGIME DE TRAVAIL	
Article 44 - DURÉE DE TRAVAIL ET REPOS	80
Article 45 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	81
Article 46 - EMPLOYÉS À RÉGIME LIBRE	82
Article 47 - RAPPEL AU TRAVAIL	83
Article 48 - AFFECTATION DES REPAS ET DES PAUSES	84
Article 49 - INDEMNITÉS DE DEUXIÈME REPAS	87
Article 50 - REPOS QUOTIDIEN ET CHEVAUCHEMENT	87
Article 51 - NOTIFICATION DE L'HORAIRE	87
Article 52 - TRAVAIL EFFECTUÉ UN JOUR DE REPOS	88
Article 53 - MODIFICATIONS DE L'HORAIRE	89
Article 54 - PRIME DE NUIT	90
SECTION XII - CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX	
Article 55 - JOURS FÉRIÉS ET RÉMUNÉRATION	91
Article 56 - RÉPARTITION DES CONGÉS DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN	93
Article 57 - CONGÉS ANNUELS	94
Article 58 - PÉRIODE DE CONGÉS ANNUELS	95
Article 59 - CONGÉS DE MALADIE	97
Article 60 - CONGÉS DE MATERNITÉ DE PATERNITÉ/SOINS D'ENFANTS	98
Article 61 - CONGÉS SPÉCIAUX	98
Article 62 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	100
Article 63 - COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX	105
Article 64 - RÉGIMES D'ASSURANCES	105
Article 65 - ASSURANCE-MALADIE	106
Article 66 - RÉGIMES D'INVALIDITÉ ET D'ASSURANCE COLLECTIVE	106
SECTION XIII - DÉPLACEMENTS ET VOYAGES	
Article 67 - FRAIS DE DÉPLACEMENTS	110
Article 68 - DÉPLACEMENTS CRÉANCES DE TEMPS	112
Article 69 - VOYAGES - TOURNÉES D'INSPECTION OU D'ENTRETIEN ÉMETTEURS	113
Article 70 - DÉPLACEMENTS EN VOITURE PARTICULIÈRE	113
SECTION XIV - LA CONVENTION: CONCLUSION	
Article 71 - CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION	114
Article 72 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE	114
Article 73 - AVIS DE NÉGOCIATION D'UNE NOUVELLE CONVENTION	114
Article 74 - NOUVELLES NÉGOCIATIONS	114
Article 75 - TACITE RECONDUCTION	115
Article 76 - CONCLUSION	115
SECTION XV - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	
Annexe - 1 – FORMULE DE GRIEFS	116
Annexe - 2 - FORMULAIRE ATTESTATION MÉDICALE	117

Annexe - 3 - ALLOCATION - EMPLOIS VISÉS	118
Annexe - 4 - GESTION DU RENDEMENT ET DU PERFECTIONNEMENT ..	122
Lettre d'entente - 1 - COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX.....	124
Lettre d'entente - 2 - INITIATIVES LOCALES.....	129
Lettre d'entente - 3 - COMITÉS CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES / MÉTHODES	130
Lettre d'entente - 4 - HÉBERGEMENT LORS DES TOURNAGES EXTÉRIEURS.....	131
Lettre d'entente - 5 - LISTE DES EMPLOYÉS VISÉS À 30.1.1 ET À 31.1	132
Lettre d'entente - 6 - EMPLOIS HYBRIDES - INTER-UNITÉS	133
Lettre d'entente - 7 - INTER-UNITÉS - COMITÉS CONJOINTS ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	134
Lettre d'entente - 7A PROJETS INTER-UNITÉS - COMPENSATION.....	137
Lettre d'entente - 8 - JURIDICTION ET PRODUCTION	138
Lettre d'entente - 9 - GROUPE DE TRAVAIL	140
Lettre d'entente - 10 - PLAN DENTAIRE	143
Lettre d'entente - 11 - TECHNICIENS ÉMETTEURS / ENDROITS ISOLÉS	144
Lettre d'entente - 12 - RELATIVE À L'ARTICLE 54.1 (PRIME DE NUIT)....	145
Lettre d'entente - 13 - RELATIVE AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES	146
Lettre d'entente - 14 - LISTE POSTES PERMANENTS ET TITULAIRE	147
Lettre d'entente - 15 - ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	148
Lettre d'entente - 16 - CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	150

SECTION I

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 X) 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 industrielles 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.

Article 3

VALIDITÉ DE LA CONVENTION

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.

3.2 - Textes officiels

Les textes français et anglais de la présente convention sont tous deux officiels. Toutefois, en cas de mésentente sur l'interprétation, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée prévaudra.

SECTION II

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 quatre-vingt-cinq pour cent (1,85 %) sur la rémunération totale.

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 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 sept (7) 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 sept (7) 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 détachements 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 6.3 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. Afin de recouvrer ces montants du Syndicat, la Société facture mensuellement le Syndicat pour 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. Le Syndicat règlera ce compte dans les trente (30) jours. L'accumulation des congés continue 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 la facture.

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.

Article 7

ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX

7.1 - Préavis pour libre accès

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

Article 8

TABLEAUX D'AFFICHAGE

8.1 - Engagements et droits de la Direction

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

Article 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 communique mensuellement par écrit ou sous forme de support informatique au bureau national du Syndicat, un (1) exemplaire des mises à jour de la liste officielle des employés réguliers et temporaires compris dans le groupement négociateur 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 DE 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 IV

REDRESSEMENT DE GRIEFS

Article 13

PROCÉDURE DE GRIEF

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 sur le formulaire prescrit apparaissant à l'annexe 1 section XV, qui pourra être transmis par courrier électronique, auquel cas un accusé de réception sera envoyé.

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 – 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 II). 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 – 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 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 – 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 dépenses 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 VIII)

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 VI)

Ressort du Syndicat

Article 14 (section V)

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 - Lorsqu'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 DU SYNDICAT****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 I) 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

« 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 fonctions STARF

Les employés désignés à l'article 2 (section I) 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 I) 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 I) 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 se fait sur une base volontaire et 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.

a) 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.

b) la Société informera le Syndicat de toutes les activités prévues dans le travail inter-unités qui dépassent la notion d'assistance mutuelle.

14.5.3 - 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 I) 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 représentées 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) Superviseurs 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 manœuvrer 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 manœuvrer cet équipement.

d) Employés sous juridiction GCM

Les employés de l'unité de négociation GCM 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 GCM. 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 GCM 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 I) 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 9 (Section XV).

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 coproduction

La Société peut conclure avec toute entreprise ou producteur des ententes de collaboration dans la production ou la coproduction 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 mésentente peut être immédiatement soumise à l'arbitrage accéléré prévue au paragraphe 13.10 a) (section IV).

SECTION VI

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 conformément à la procédure sur le « Signalement et enquêtes des risques/plaintes » au Comité local de santé et sécurité. Advenant que ce comité ne règle pas, le Syndicat peut déposer un grief selon les dispositions de l'article 13, paragraphe 13.10 (Procédure de griefs), ou l'employé peut porter plainte au Conseil canadien des relations industrielles, en vertu de l'article 127 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 agents 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 local de santé et 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. La Société versera, conformément au paragraphe 17.10.1, ces allocations aux employés temporaires, aux employés transférés temporairement ou promu temporairement et qui occupent ces mêmes emplois, au prorata de la période au cours de laquelle ils auront occupé l'emploi au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} juin.

17.10.1 - Allocation pour vêtements, montant et employés visés

La Société versera aux employés occupant sur une base permanente un des emplois énumérés à l'annexe 3 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 annuelle de 350\$ à titre d'allocation de vêtements protecteurs, incluant l'usure et l'entretien. Cette indemnité sera versée au plus tard le 1^{er} juin et couvrira la période de janvier à décembre de chaque année. Si un employé est embauché ou promu dans les emplois visés sur une base permanente en cours d'année, l'indemnité sera versée au prorata des périodes travaillées dans de tels emplois.

Pour les employés occupant un emploi de peintre en bâtiment, premier peintre, premier finisseur de meubles, scénographe adjoint et premier scénographe l'indemnité versée sera de 450 \$.

17.10.2 - Vêtements pour les employés travaillant à l'extérieur

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

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 rembourse annuellement sur présentation de facture, aux catégories d'employés énumérées à l'annexe 3 un maximum de 125 \$ à titre d'allocation pour l'achat et l'entretien de chaussures de sécurité conformes aux normes de l'ACNOR et de couvre-chaussures en caoutchouc.

17.10.5 - Obligation de porter ou d'utiliser

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

17.11 - Comité local de santé et de sécurité

À chaque succursale, la Société constitue, conformément aux dispositions du Code canadien du travail, un Comité local de santé et de sécurité dont les pouvoirs sont les suivants :

- a) étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;
- b) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c);

- c) en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail et non visés par le programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c), participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité concernant ces risques;
- d) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;
- e) participe à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés, et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;
- f) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l'absence de comité d'orientation, à son élaboration;
- g) veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;
- h) collabore avec les agents de santé et de sécurité;
- i) participe à la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en oeuvre de ces changements;
- j) aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et à apprécier cette exposition;
- k) inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;
- l) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité.

17.12 - Comité de santé 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

Le comité se réunit au moins neuf (9) fois par année, à intervalles réguliers. En cas d'urgence, des réunions spéciales pourront être tenues à la demande des 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 de la Partie XIV, Section III des Règlements canadiens sur la sécurité et la santé au travail, en autant qu'ils ne sont pas modifiés ou abrogés et qui sont reproduits ci-dessous, à titre documentaire :

a) Manutention – Dispositions générales

14.46 (1) Si le poids, les dimensions, la forme, la toxicité ou toute autre caractéristique des matériaux, des marchandises ou des objets rend leur manutention manuelle susceptible de présenter un risque pour la sécurité ou la santé d'un employé, l'employeur doit donner des instructions indiquant que la manutention manuelle de ces matériaux, marchandises ou objets doit être évitée lorsque cela est en pratique possible.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur doit tenir compte de la fréquence et de la durée du levage manuel ainsi que des distances et du terrain sur lesquels un objet doit être soulevé ou transporté manuellement lorsqu'il s'agit de décider si la manutention manuelle des matériaux, des marchandises ou des objets peut présenter un risque pour la santé ou la sécurité de l'employé.

b) Manutention de charge de plus de 10kg

14.48 L'employeur doit donner à tout employé chargé de soulever ou de transporter manuellement des charges de plus de 10 kg la formation et l'entraînement portant sur :

- i) la façon de soulever et de transporter les charges en toute sécurité, tout en réduisant l'effort au minimum;
- ii) les techniques de travail adaptées à l'état physique de l'employé et aux conditions du lieu de travail de l'employé;

c) Manutention de charge de plus de 45kg

14.49 Si l'employé doit soulever ou transporter manuellement des charges de plus de 45 kg, les instructions que lui donne l'employeur, conformément à l'article 14.48, doivent être :

- i) écrites;
- ii) facilement accessibles à l'employé;
- iii) conservées par l'employeur pendant deux ans après qu'elles cessent de s'appliquer.

Statut des employés

18.1 – Employés permanents

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 - 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.

18.1.2 - 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 bihebdomadaires, 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 Société. Toutefois, l'employé qui cotise à la Partie 1 du Régime de retraite le jour précédent le début du temps partiel, cotisera obligatoirement à la Partie II du Régime de retraite de la Société.

18.1.3 - 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.

18.1.4 - 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 mettre fin à l'emploi n'importe quand.

Employés temporaires

18.2 - Employé temporaire / temporaire sur appel, 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.

Chaque secteur ou localité établira sa liste et son mécanisme d'appel en fonction des exigences requises afin d'assumer l'emploi à occuper. La date d'embauche prévaudra pour les employés qui répondent aux exigences nécessaires pour l'emploi à occuper. (Les exigences sont l'ensemble des connaissances, des aptitudes et des habiletés professionnelles exigées d'un employé pour occuper un emploi).

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 IX - Sécurité d'emploi**
Ne s'applique pas.
- b) **Article 24 (section VII) - Indemnité de cessation d'emploi**
Ne s'applique pas.
- c) **Article 19 (section VII) - 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 (1/20e) 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 3 semaines par année. Pour les employés temporaires qui ont 8 ans et plus de service continu, la durée des congés annuels peut aller jusqu'à 4 semaines. Ces congés annuels se prennent conformément à l'article 58.

Les congés annuels pris au-delà de cette créance de congés payés, seront sans solde.

L'employé temporaire accumule des créances de congés annuels payés au prorata du temps travaillé.

Ces congés annuels sont payés au taux horaire de l'emploi dans lequel il est affecté de façon continue ou au taux horaire de l'emploi le plus fréquemment occupé dans l'année précédente.

h) Congés spéciaux

L'employé temporaire a 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.

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 de 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 doit adhérer au programme d'assurances collectives :

i) une moyenne mensuelle d'au moins deux jours et demi (2 1/2) de travail par semaine

ou

ii) une moyenne mensuelle d'au moins vingt (20) heures de travail par semaine.

Une fois que l'employé se qualifie, il doit maintenir son adhésion jusqu'à la 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 Société. 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.

Le pourcentage de la cotisation est basé sur la moyenne des heures travaillées durant l'année précédente.

18.2.3 - Ancienneté lorsque 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 - Disponibilité des employés temporaires.

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de mettre en place un processus d'équité en ce qui a trait à la non-disponibilité des employés temporaires en fonction de la liste et du mécanisme d'appel afin d'assurer une saine gestion de leurs disponibilités.

La notification de l'horaire doit être interprétée comme une entente entre l'employé et la Société.

Les parties conviennent qu'il est de la responsabilité des employés de faire part de leur non-disponibilité à la Société au plus tard vingt-quatre (24) heures avant la notification de l'horaire tel que prévu à l'article 51, paragraphe 51.1. **Toutefois, chaque journée de non-disponibilité sera considérée comme du temps travaillé aux fins de l'affectation du nombre d'heures dans le cycle. De façon générale cette règle s'appliquera pour une créance minimale de huit (8) heures à temps régulier, sauf dans le cas où un employé est affecté exclusivement pour des créances minimales de dix (10) heures à temps régulier dans le cycle.**

L'employé avise la Société de sa non-disponibilité pour une ou des journées de son affectation après le délai **prévu au paragraphe précédent**, sera considéré le moins ancien sur la liste d'appel prévue à l'article 18.2 lors de la notification de l'horaire du prochain cycle à planifier.

Cette conséquence s'appliquera à chaque notification où l'employé ne respectera pas le délai d'avis; et ce pour toutes les fonctions pour lesquelles il est réputé répondre aux exigences de l'emploi.

De plus un employé qui se rend non-disponible pour **plus de soixante dix (70) jours de calendrier sur une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier** ou plus verra sa date d'embauche modifiée à la date de son retour.

De plus la Société procédera à une fin d'emploi pour tout employé qui n'a aucune affectation pendant une période de six (6) mois, sauf si celui-ci est en congé autorisé conformément à la politique courante de la Société.

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.

**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.

21.1 - Modalités d'affichage des postes vacants

Lorsque la Société doit combler un poste vacant permanent, elle affiche selon les modalités suivantes :

- a) **Affichage dans la succursale visée**
Tous les postes inférieurs au groupe 7
- b) **Affichage national**
Tous les postes de groupe 7 et plus.

Les postes vacants relevant du groupement négociateur sont affichés au moins dix (10) jours civils avant l'expiration du délai inscrit sur l'affichage.

Si la Société décide d'abolir le poste, elle en avise le Syndicat dans les soixante (60) jours de la vacance du poste.

21.1.1 - Candidature à ces postes pour les employés absents

La Société convient de retenir la candidature des employés qui sont en mission hors de la ville ou en congé annuel ou pendant une courte période de maladie de plus de trois (3) jours ouvrables, mais qui ont déjà prévenu par écrit le service local des Ressources humaines, 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 sectoriel dans la succursale visée, les employés représentés par le groupement négociateur. **Un tel affichage sera d'une durée minimale de trois (3) jours.**

21.3 - Emploi temporaire, modalités d'affichage

S'il est nécessaire de doter un poste de façon temporaire pour une durée dépassant vingt-six (26) semaines civiles, un avis est affiché sur des tableaux d'affichage désignés dans les locaux de la succursale visée. Ledit avis demeurera affiché pendant cinq (5) jours et devra indiquer les exigences de l'emploi ainsi que la durée approximative de l'engagement.

21.4 – Pour être choisi à un poste vacant, exigences et conditions

Pour être choisi à 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, et rencontrer le coefficient de la moyenne générale exigée au processus de sélection ci-dessous.

21.4.1 – Mutation d'une succursale à une autre

La Société prendra en considération la candidature d'un employé d'une autre succursale mais elle n'est pas tenue, toutefois, de muter d'une succursale à une autre un employé qui a les qualités requises pour le poste.

21.4.2 – Embauche de candidats de l'extérieur

Rien dans cet article n'interdit à la Société d'embaucher des candidats de l'extérieur lorsque aucun employé ne sollicite le poste ou lorsque aucun employé ne se qualifie.

21.5 – Procédure de sélection et avis d'affichage

Les critères d'évaluation d'entrevue, la pondération, le coefficient attribué à chacune des étapes du processus de sélection spécifique à l'emploi, le coefficient de la moyenne générale ainsi que le nom de la personne ressource pour obtenir le résultat de chacune des étapes, seront inscrits sur l'avis d'affichage.

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

La procédure de sélection, spécifique à chaque emploi, comporte généralement trois (3) étapes :

- 1^{re} Un test théorique; - facultatif pour les groupes inférieurs à 7, au choix de la Société;
- 2^e Un test pratique - facultatif pour les groupes inférieurs à 7 au choix de la Société;
- 3^e Une entrevue de sélection.

Le comité de sélection sera composé d'un minimum de trois (3) personnes. Les membres du comité pourront consulter le dossier ainsi que le formulaire de la Gestion du rendement et du perfectionnement de l'employé.

21.5.1 – 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. Dans les cas où il serait impossible de faire appel au personnel ci-haut mentionné, il sera alors possible de faire appel à une personne qualifiée avec l'accord des deux parties. Ceci ne s'applique qu'aux étapes des tests théoriques et pratiques.

21.5.2 – Pour obtenir un sommaire des matières et sujets d'examen

La Société s'assurera qu'un sommaire des matières et sujets sur lesquels portent les examens théoriques et pratiques soit disponible pour l'employé.

21.5.3 - Aspect éliminatoire des étapes du processus

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

21.5.4 - 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.

21.5.5 – Avis au syndicat au terme du processus

Au terme du processus de sélection, la Société communique au syndicat national le nom de la personne choisie ainsi que le nom des candidats de l'unité de négociation.

21.6 – 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.

21.7 - 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.

21.8 - 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.

21.9 - 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.

21.10 - Candidature annuelle à des postes temporaires

Avant le 1^{er} 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.

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 relèvent du groupement négociateur, il touche, en plus de sa paie habituelle un montant fixe selon les modalités suivantes :

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

22.2 - Rémunération des avancements temporaires

L'employé affecté ou avancé temporairement à des tâches d'un groupe supérieur pour une durée ne dépassant pas quatre (4) semaines est rémunéré conformément au taux fixe ci-haut mentionné.

Advenant qu'il soit affecté ou avancé temporairement pour une durée de plus de quatre (4) semaines il est rémunéré au taux du groupe supérieur conformément aux dispositions de l'article 41, paragraphe 41.3 (Augmentation minimale lors de promotion).

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.

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 IX.

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 VII) et de la section IX 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).

24.1 - Cet article ne s'applique qu'aux employés compris dans le groupement négociateur qui sont employés permanents à la date de la signature de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, cet article s'appliquera aux employés temporaires qui deviendront permanents après la date de la signature de la convention collective dans les cas spécifiques suivants :

- a) à l'issue d'un processus de dotation suite à un affichage initié avant le 31 mars 2006 inclusivement;
- b) à l'issue de la dotation des postes affichés suite à l'application de la Lettre d'entente 13 pour la lecture de décembre 2005;
- c) à l'issue de l'affichage et de la dotation d'un poste qui serait devenu vacant suite à la démission ou au départ à la retraite d'un employé permanent avant le 31 mars 2006 inclusivement.

24.2 – Si 10 ans et plus de service

Advenant une cessation d'emploi résultant de la retraite ou du décès de l'employé faisant partie du groupement négociateur, il reçoit une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi, sous réserve du paragraphe 24.4 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.

24.3 – 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 qui n'a pas droit à une pension de la Société, reçoit une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de salaire pour chaque tranche de neuf (9) mois de service, jusqu'à concurrence de treize (13) semaines.

24.4 – Indemnité de retraite en lieu et place

L'employé qui quitte à l'âge réglementaire ou avant, ou pour cause de maladie, a la faculté de choisir une indemnité de retraite égale à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 24.2. L'indemnité de retraite lui est versée de la même façon que le salaire habituel et est soumise aux déductions prévues par les différents régimes d'avantages sociaux de la Société, s'il y a lieu. 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

La mise à la retraite obligatoire est fonction de l'âge conformément à la Politique courante des Ressources humaines en vigueur à la signature.

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 Préambule

La Société entend poursuivre ses efforts en matière de formation étant donné qu'il est dans son intérêt d'entretenir à un niveau élevé la compétence de tous les employés. En ce sens la Société fera tous les efforts pour mettre sur pied des programmes de formation avec ses ressources internes et l'assistance des institutions d'enseignement ou des fabricants d'équipements. À cet effet un comité conjoint sera mis sur pied par les parties.

27.2 Comité conjoint – Mandat et rôle

Le comité conjoint aura comme mandat de discuter de toutes questions concernant la formation professionnelle et le perfectionnement des employés représentés par le groupement négociateur. Le comité se rencontrera minimalement deux (2) fois l'an, en **mai/juin** et en **novembre/décembre** afin de faire coïncider les rencontres avec les décisions du plan de gestion de la Société en ce qui a trait à la formation.

Le rôle du comité conjoint sera de se pencher sur les besoins en formation, il agira à titre de conseiller en matière de programmes et/ou de services de formation disponibles et pourra faire des recommandations aux secteurs concernés. Pour ce faire il pourra prendre des initiatives, à titre d'exemple, faire l'inventaire des cours et/ou formations pouvant être disponibles (ex : formation sur CD-ROM) et informera les dits secteurs de ces initiatives.

Le comité communiquera un rapport synthèse annuel afin d'informer les employés du bilan de formation effectivement octroyé eu égard au plan de gestion de formation prévu.

Le comité sera constitué de quatre (4) membres délégués de chacune des parties qui représenteront l'ensemble des secteurs et des régions. La Société libérera sans perte de salaire les membres du syndicat pour qu'ils participent aux réunions conjointes.

27.3 Formulation d'intérêt

Avant le 30 juin de chaque année, et en fonction de la préparation du plan de gestion, tout employé peut indiquer par écrit à son supérieur immédiat sa préférence pour de la formation à des fonctions susceptible de se donner dans l'année qui suit. Cette information est complémentaire à celle obtenue lors de la rencontre dans le cadre de la « Gestion du rendement et perfectionnement » et de l'affichage de formation, en vertu du paragraphe 27.7 et 21.2.

Toutefois un employé peut formuler une demande ponctuelle auprès de son supérieur immédiat en tout temps.

27.4 Formation nécessaire à son travail et formation générale.

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. 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.

27.5 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 pour accomplir des tâches d'un autre emploi du même groupe salarial;
- b) élargies pour accomplir des tâches d'un emploi d'une autre unité syndicale ou de cadre.
- c) **élargies suite à la révision globale des emplois en application de la Lettre d'entente 15.**

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. **Un tel affichage dans la succursale visée sera d'une durée minimale de trois (3) jours.** Il est entendu qu'il n'y aura pas d'affichage pour les formations données à un employé titulaire d'une fonction pour laquelle une formation est requise dans celle-ci.

27.8 Définitions et rémunération reliée à la formation

Formation

- a) Lorsque l'employé agit en tant qu'Instructeur/Formateur, c'est une situation dans laquelle il se voit confier la tâche et la responsabilité d'amener un collègue à un degré de compétences donné pour qu'il s'acquitte des tâches d'un poste ou d'une fonction ou pour qu'il applique une méthode de travail. La formation est donnée en salle de classe ou sur les lieux du travail et demande parfois que du matériel didactique soit fourni.

Cette disposition s'applique également lorsque la Société demande à un employé de préparer et d'établir un plan de formation pour donnée la formation à un employé dans son milieu de travail.

Dans ces situations l'employé libéré ou non de son affectation régulière est rémunéré au niveau de deux (2) groupes supérieurs à son occupation et ce, sans dépasser le niveau du groupe de l'Instructeur. (référence – Descriptions d'emploi no 6421 et 6406).

Une fois la formation terminée un employé peut être accompagné sur les lieux de travail par un autre employé pour recevoir une familiarisation pratique dans le milieu de travail. Dans ce cas les dispositions du paragraphe b) s'appliquent.

Familiarisation

- b) Il est de la responsabilité de l'employé de familiariser d'autres employés à leurs tâches et à la manœuvre du matériel. C'est une situation dans laquelle un employé possède déjà les compétences générales ainsi que les connaissances des fonctions particulières ou du fonctionnement de matériel et ne nécessite que des indications pour pouvoir appliquer ses compétences ou ses connaissances dans un milieu de travail nouveau.

Dans cette situation l'employé n'a pas droit à une rémunération supplémentaire.

- c) Un employé en formation/**familiarisation** 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.

Lorsqu'un employé est affecté en formation et/ou déplacement relié à la formation, il renonce aux dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires et aux indemnités.

- d) Un employé reçoit une créance de congé équivalente, au taux régulier, à la durée de toute formation dispensée et/ou déplacement relié à celle-ci lors d'un jour de repos.

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 VIII

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 la gestion du rendement et du perfectionnement.

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 après un préavis d'au moins 48 heures à un entretien au cours duquel on établira et discutera les faits pertinents. Le syndicat est informé en même temps que l'employé de la date, l'heure et l'endroit de cet entretien.

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.

SECTION IX

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 29

PROGRÈS TECHNIQUE

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 des ressources humaines et du développement des compétences (RHDCC).

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 IX).

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 IX).

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 ce qui a trait aux modalités prévues à la Lettre d'entente 9 (section XV).

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 IX), 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 IX)

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 IX), 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 IX).

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 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 selon les modalités prévues à l'article 33 (section IX),

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 IX), 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 IX), 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 IX) 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 ci-dessus 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 IX), conformément à l'article 33 (section IX).

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 IX)) 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 des ressources humaines et du développement des compétences (RHDCC).

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 IX).

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 IX).

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 supplante 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 IX) et du paragraphe 31.1 (section IX).

33.8 - Période d'essai, modalités diverses

Sauf lorsqu'il est personnellement protégé en vertu de l'alinéa 30.1.1 (section IX) et du paragraphe 31.1 (section IX), 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 IX) et du paragraphe 31.1 (section IX) 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 IX).

33.10 - Préavis, indemnité, temps libre pour entrevue

Sous réserve des dispositions du paragraphe 31.1 (section IX), 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 dans les trente (30) jours suivant la date de fin d'emploi. 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.

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 IX) et du paragraphe 31.1 (section IX) 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 IX) et du paragraphe 31.1 (section IX) 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 IX),
- V) les employés qui ont été licenciés,
- VI) les personnes n'appartenant pas au groupement négociateur.

Il est entendu que les employés licenciés qui ont choisi de prendre leur retraite ont renoncé à leur droit de rappel.

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) Perte de 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 VII).

i) Niveau local

Tous les postes de la succursale,

ii) Niveau national

Toutes les succursales de la Société définies au paragraphe 33.3 (section IX) 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 à l'article 36 (section IX).

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 IX) et du paragraphe 31.1 (section IX), 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 IX) et 34.11 (section IX), 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 IX).

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 IX) et 34.11 (section IX) 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. **Ils seront inscrits à la liste d'appel prévue à l'article 18, paragraphe 18.2 selon leur date d'ancienneté et 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 **au paragraphe précédent.**

iii) Avis au Syndicat

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, le comité mixte local se rencontrera afin de faire le point sur les affectations temporaires qui ont eu lieu ou sont en cours ainsi que des refus ou encore de l'impossibilité pour la Société de rejoindre un employé.

Article 36

FRAIS DE RÉÉTABLISSEMENT

36.1 - Frais de réinstallation

Lorsqu'un employé est muté conformément aux dispositions de la présente section, la Société assume les frais de réinstallation de l'employé et de sa famille immédiate conformément aux dispositions suivantes de la politique des Ressources humaines régissant les frais de réinstallation :

- Recherche de logement
- Déménagement
- Transport et déplacement

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 IX signifie les employés permanents à plein temps de la Société appartenant au groupement négociateur.

SECTION X

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 X). 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 IV). Ledit arbitre entendra les parties dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de

la période de six (6) mois mentionnée 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 – Modalités de transition

Compte tenu de la lettre d'entente 15 concernant la réévaluation des emplois les parties conviennent que les employés titulaires des emplois actuels regroupés tel que décrits à l'article 39 (Groupes d'emplois) seront réputés occuper ces emplois jusqu'à la mise en vigueur des nouvelles descriptions de tâches tel que stipulé à la dite entente.

39.1 - Groupes et familles d'emplois

Les parties conviennent que cet article sera automatiquement mise à jour lors de la conclusion du processus prévu à la Lettre d'entente 15.

Groupe 1

Concierge d'émetteur Préposé entretien général	A
---	---

Apprenti / relève de vacances	B
-------------------------------	---

Groupe 2

Machiniste de service (restreint)	A
-----------------------------------	---

Groupe 3

Assistant graphiste	A
---------------------	---

Premier habilleur Tailleur/couturier	B
---	---

Appariteur radio Assistant TV Assistant TV aux approvisionnements techniques Machiniste de plateau Machiniste de plateau-cintriér (Prime) Machiniste de service – Chauffeur Premier assistant TV Opérateur du télésouffleur	C
--	---

Assistant TV – machiniste de plateau	D
--------------------------------------	---

Habilleur	E
-----------	---

Prime d'affectation : Groupe 3+

- Machiniste de plateau cintriér

Groupe 4

Assistant de plateau Assistant technicien maintenance Chauffeur - Camion remorque Éclairagiste (gradeur de lumières) Machiniste de service (Chef d'équipe) Technicien général radio (salle d'enregistrement) Technicien général TV • Doublage de son • Magnétoscopie • Opérateur de chariot motorisé de caméra • Opérateur de grue mécanique Technicien responsable des approvisionnements techniques	A
--	---

Peintre en bâtiment Premier peintre	B
--	---

Coupeur (Modiste) Premier couturier/tailleur	C
---	---

Serrurier – entretien général Soudeur – entretien général	D
--	---

Photocopiste	E
--------------	---

Photographe scénique –	F
------------------------	---

Assistant TV (chauffeur) Chauffeur	G
---------------------------------------	---

Groupe 5

Assistant de plateau (Chef d'équipe) Machiniste de plateau (Chef d'équipe)	A
---	---

Photographe Photographe graphique	B
--------------------------------------	---

Constructeur de maquettes Constructeur scénique	C
--	---

Accessoiriste-ensemblier Préparateur de décors Tapissier décorateur	D
---	---

Assistant aux arts graphiques	E
-------------------------------	---

Chef habilleur	F
----------------	---

Maquilleur	G
------------	---

Menuisier préposé entretien général	H
-------------------------------------	---

Technicien de plateau	I
-----------------------	---

Groupe 6

Chef de l'atelier d'entretien	A
-------------------------------	---

Scénographe adjoint	B
---------------------	---

Perchiste	C
-----------	---

Éclairagiste, système mobile	D
------------------------------	---

Premier finisseur de meubles	E
------------------------------	---

Coupeur	F
---------	---

Mécanicien de véhicules	G
-------------------------	---

Groupe 7

Ajusteur mécanicien Premier ajusteur mécanicien	A
--	---

Assistant à la décoration Assistant décorateur Ensemblier Premier décorateur-ensemblier	B
--	---

Coupeur (Chef d'équipe) Constructeur scénique (Chef d'équipe) Estimateur de décors	C
--	---

Premier maquilleur	D
Coordonnateur de mise en ondes (Québec-Moncton) Technicien à la mise en ondes par magnétoscope à mémoire	E
Premier truqueur	F
Aiguilleur Monteur de magnétoscope Premier technicien TV (Mérite) Technicien de télévision (Vidéo) • Régie vidéo • salle d'équipement • synthétiseur d'écritures	G
Bruiteur Premier bruiteur (Mérite) Premier technicien radio (Mérite) Technicien de la Radio Technicien de son (Film et VL) Technicien de son Radio Technicien de son TV Technicien de son (Film et VL) dans un environnement JE (Prime)	H
Éclairagiste Premier éclairagiste (Mérite)	I
Installateur technique	J
Caméraman	K
Surintendant général	L
Mécanicien - Climatisation/Chauffage	M
Plombier (immeubles)	N
Chef des préposés à l'entretien général des immeubles	O
Assistant dessinateur de costumes	P

Premier scénographe (Prime)	Q
-----------------------------	---

Assistant monteur	R
-------------------	---

Chef d'équipe – atelier de fabrication	S
--	---

Prime d'affectation : Groupe 7+

- Technicien de son (Film et VL) dans un environnement JE.
- Premier scénographe

Groupe 8

Monteur (JE) Monteur Programmes	A
------------------------------------	---

Technicien de maintenance A Technicien de maintenance - Endroits isolés A (Prime)	B
--	---

Designer - Décors	C
-------------------	---

Designer - Costumes	D
---------------------	---

Designer - Arts graphiques	E
----------------------------	---

Designer - Infographie	F
------------------------	---

Électricien (immeubles)	G
-------------------------	---

Chef d'équipe – Atelier	H
-------------------------	---

Prime d'affectation : Groupe 8+

- Technicien de maintenance - Endroits isolés

Groupe 9

Aiguilleur intermédiaire Premier aiguilleur (Mérite)	A
---	---

Caméraman (JE) Caméraman (VL) Caméraman intermédiaire Premier caméraman (Mérite) Premier caméraman (JE) (Mérite)	B
--	---

Premier caméraman (VL) (Mérite)	
Monteur (JE) Monteur de magnétoscope (insertion commerciale) Premier monteur JE (Mérite)	C
Premier technicien de son (Radio) (Mérite) Premier technicien de son (TV) (Mérite) Premier technicien traitement sonore multipistes (Mérite) Technicien intermédiaire de son (Radio) Technicien intermédiaire de son (TV) Technicien traitement sonore multipistes	D
Chef installateur technique	E
Chef mécanicien Climatisation/Chauffage	F
Maître électricien	G
Maître plombier (Immeubles)	H
Technicien intermédiaire synthétiseur d'écritures	I
Éclairagiste intermédiaire	J
Technicien installation électrotechnique (Mérite)	K

¹ Les premiers caméraman JE et les premiers techniciens TV – transmissions de signaux JE qui conservent leur groupe mérite (Grand-père) recevront une prime d'affectation au groupe 10+ plutôt que 9+

Prime d'affectation : Groupe 9+
Caméraman JE

Groupe 10

Senior maintenance Technicien général de maintenance B Technicien général de maintenance – Endroits isolés B- (Prime)	A
Technicien du centre de contrôle réseau (Montréal)	B
Technicien de régie automatique (station régionale)	C

Technicien régie centrale Radio Technicien régie centrale Radio (Moncton) Premier technicien de régie centrale Radio (Mérite) Premier technicien de régie centrale Radio (Moncton)	D
---	---

Technicien de régie centrale TV (Montréal) Premier technicien de régie centrale TV (Montréal) (Mérite)	E
---	---

Technicien de régie d'émetteurs	F
---------------------------------	---

Premier technicien régie automatique (Mérite)	G
---	---

Monteur magnétoscopique (AMA) Premier monteur (AMA) (Mérite)	H
---	---

Premier technicien TV Transmission de signaux (JE) (Mérite) Technicien TV Transmission de signaux (JE)	I
--	---

Technicien – coordonnateur mise en ondes	J
--	---

Technicien – Gestion des serveurs	K
-----------------------------------	---

Prime d'affectation : Groupe 10+

- Technicien général de maintenance - Endroits isolés

Groupe 11

Designer - Décors	A
-------------------	---

Designer - Costumes	B
---------------------	---

Designer - Arts graphiques	C
----------------------------	---

Designer - Infographie	D
------------------------	---

Chef technicien Instructeur technique	E
--	---

Technicien contrôle de la qualité	F
-----------------------------------	---

Chef technicien de maintenance Chef technicien de maintenance - Endroits isolés - (Prime)	G
--	---

Instructeur technique de maintenance Instructeur technique de maintenance-Endroits isolés (Prime)	H
---	---

Technicien de maintenance – entretien JH	I
--	---

Technicien de maintenance – mobile	J
------------------------------------	---

Prime d'affectation : Groupe 11+

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

Groupe 12

Technicien avancé de maintenance C Technicien avancé maintenance – Endroits isolés C (Prime)	A
---	---

Prime d'affectation : Groupe 12+

- Technicien avancé de maintenance - Endroits isolés -

Groupe 13

Designer - Décors	A
-------------------	---

Designer - Costumes	B
---------------------	---

Designer - Arts graphiques	C
----------------------------	---

Designer - Infographie	D
------------------------	---

Technicien de maintenance – gestion des systèmes	E
--	---

Prime d'affectation : Groupe 13+

- Designer - Décors
- Designer - Costumes
- Designer - Arts graphiques
- Designer - Infographie

Groupe 14

Maître technicien maintenance D	A
---------------------------------	---

Article 40**GRILLE DES SALAIRES****40.1 - En vigueur à la signature de la convention (2.5 % - LE 3 AVRIL 2006)****GRILLE DES SALAIRES / SALARY SCALE****SYNDICAT DES TECHNICIENS ET ARTISANS DU RESEAU FRANCAIS****EN VIGUEUR - LE 3 AVRIL 2006 / EFFECTIVE - APRIL 3, 2006**

GROUPE GROUP		1 AN 1 YEAR	2 ANS 2 YEARS	3 ANS 3 YEARS	4 ANS 4 YEARS	8 ANS 8 YEARS
1	26 684.64	27 916.56	29 148.48	30 317.76	31 403.52	32 196.96
2	27 916.56	29 148.48	30 317.76	31 403.52	35 850.96	36 727.92
3	29 148.48	30 317.76	31 403.52	35 850.96	39 734.64	40 757.76
4	30 317.76	31 403.52	35 850.96	39 734.64	43 952.40	45 059.04
5	31 403.52	35 850.96	39 734.64	43 952.40	46 165.68	47 293.20
6	35 850.96	39 734.64	43 952.40	46 165.68	47 000.88	48 170.16
7	39 734.64	43 952.40	46 165.68	47 000.88	50 320.80	51 573.60
8	43 952.40	46 165.68	47 000.88	50 320.80	52 596.72	53 912.16
9	46 165.68	47 000.88	50 320.80	52 596.72	54 893.52	56 271.60
10	47 000.88	50 320.80	52 596.72	54 893.52	56 877.12	58 296.96
11	50 320.80	52 596.72	54 893.52	56 877.12	59 236.56	60 719.04
12	52 596.72	54 893.52	56 877.12	59 236.56	61 554.24	63 099.36
13	54 893.52	56 877.12	59 236.56	61 554.24	65 897.28	67 546.80
14	56 877.12	59 236.56	61 554.24	65 897.28	67 964.40	69 655.68

LES PRIMES D'AFFECTATION

23	30 088.08	31 361.76	32 426.64	37 020.24	42 386.40	43 472.16
27	41 154.48	45 267.84	46 708.56	48 399.84	51 824.16	53 118.72
28	45 267.84	46 959.12	48 399.84	51 824.16	54 183.60	55 540.80
29	46 604.16	48 838.32	52 137.36	54 455.04	56 668.32	58 109.04
30	48 274.56	51 678.00	54 037.44	56 438.64	58 464.00	59 904.72
31	51 678.00	54 037.44	56 438.64	58 464.00	60 531.12	62 034.48
32	54 037.44	56 438.64	58 464.00	60 886.08	63 099.36	64 665.36
33	55 895.76	58 088.16	60 384.96	63 704.88	66 920.40	68 590.80

GRILLE DES SALAIRES / SALARY SCALE

SYNDICAT DES TECHNICIENS ET ARTISANS DU RESEAU FRANCAIS

TAUX HORAIRE / HOURLY RATES
EN VIGUEUR - LE 3 AVRIL 2006 / EFFECTIVE APRIL 3, 2006

GROUPE GROUP	A L'EMBAUCHE START	1 AN 1 YEAR	2 ANS 2 YEARS	3 ANS 3 YEARS	4 ANS 4 YEARS	8 ANS 8 YEARS
1	12.78	13.37	13.96	14.52	15.04	15.42
2	13.37	13.96	14.52	15.04	17.17	17.59
3	13.96	14.52	15.04	17.17	19.03	19.52
4	14.52	15.04	17.17	19.03	21.05	21.58
5	15.04	17.17	19.03	21.05	22.11	22.65
6	17.17	19.03	21.05	22.11	22.51	23.07
7	19.03	21.05	22.11	22.51	24.10	24.70
8	21.05	22.11	22.51	24.10	25.19	25.82
9	22.11	22.51	24.10	25.19	26.29	26.95
10	22.51	24.10	25.19	26.29	27.24	27.92
11	24.10	25.19	26.29	27.24	28.37	29.08
12	25.19	26.29	27.24	28.37	29.48	30.22
13	26.29	27.24	28.37	29.48	31.56	32.35
14	27.24	28.37	29.48	31.56	32.55	33.36

LES PRIMES D'AFFECTATION

23	14.41	15.02	15.53	17.73	20.30	20.82
27	19.71	21.68	22.37	23.18	24.82	25.44
28	21.68	22.49	23.18	24.82	25.95	26.60
29	22.32	23.39	24.97	26.08	27.14	27.83
30	23.12	24.75	25.88	27.03	28.00	28.69
31	24.75	25.88	27.03	28.00	28.99	29.71
32	25.88	27.03	28.00	29.16	30.22	30.97
33	26.77	27.82	28.92	30.51	32.05	32.85

GRILLE DES SALAIRES / SALARY SCALE

SYNDICAT DES TECHNICIENS ET ARTISANS DU RÉSEAU FRANÇAIS

2.5% LE 1 AVRIL 2007 / EFFECTIVE - APRIL 1, 2007

GROUPE GROUP	A L'EMBAUCHE START	1 AN 1 YEAR	2 ANS 2 YEARS	3 ANS 3 YEARS	4 ANS 4 YEARS	8 ANS 8 YEARS
1	27 352.80	28 605.60	29 879.28	31 069.44	32 196.96	33 011.28
2	28 605.60	29 879.28	31 069.44	32 196.96	36 748.80	37 646.64
3	29 879.28	31 069.44	32 196.96	36 748.80	40 736.88	41 780.88
4	31 069.44	32 196.96	36 748.80	40 736.88	45 059.04	46 186.56
5	32 196.96	36 748.80	40 736.88	45 059.04	47 314.08	48 483.36
6	36 748.80	40 736.88	45 059.04	47 314.08	48 170.16	49 381.20
7	40 736.88	45 059.04	47 314.08	48 170.16	51 573.60	52 868.16
8	45 059.04	47 314.08	48 170.16	51 573.60	53 912.16	55 269.36
9	47 314.08	48 170.16	51 573.60	53 912.16	56 271.60	57 670.56
10	48 170.16	51 573.60	53 912.16	56 271.60	58 296.96	59 758.56
11	51 573.60	53 912.16	56 271.60	58 296.96	60 719.04	62 243.28
12	53 912.16	56 271.60	58 296.96	60 719.04	63 099.36	64 686.24
13	56 271.60	58 296.96	60 719.04	63 099.36	67 546.80	69 238.08
14	58 296.96	60 719.04	63 099.36	67 546.80	69 655.68	71 388.72

LES PRIMES D'AFFECTATION

23	30 839.76	32 155.20	33 240.96	37 938.96	43 451.28	44 557.92
27	42 177.60	46 395.36	47 877.84	49 610.88	53 118.72	54 455.04
28	46 395.36	48 128.40	49 610.88	53 118.72	55 540.80	56 939.76
29	47 773.44	50 049.36	53 431.92	55 812.24	58 088.16	59 570.64
30	49 485.60	52 972.56	55 394.64	57 858.48	59 925.60	61 408.08
31	52 972.56	55 394.64	57 858.48	59 925.60	62 034.48	63 579.60
32	55 394.64	57 858.48	59 925.60	62 410.32	64 686.24	66 273.12
33	57 294.72	59 549.76	61 888.32	65 291.76	68 590.80	70 302.96

GRILLE DES SALAIRES / SALARY SCALE

SYNDICAT DES TECHNICIENS ET ARTISANS DU RÉSEAU FRANÇAIS

TAUX HORAIRE / HOURLY RATES EN VIGUEUR - LE 1 AVRIL 2007 / EFFECTIVE APRIL 1, 2007

GRUPE GROUP	A L'EMBAUCHE START	1 AN 1 YEAR	2 ANS 2 YEARS	3 ANS 3 YEARS	4 ANS 4 YEARS	8 ANS 8 YEARS
1	13.10	13.70	14.31	14.88	15.42	15.81
2	13.70	14.31	14.88	15.42	17.60	18.03
3	14.31	14.88	15.42	17.60	19.51	20.01
4	14.88	15.42	17.60	19.51	21.58	22.12
5	15.42	17.60	19.51	21.58	22.66	23.22
6	17.60	19.51	21.58	22.66	23.07	23.65
7	19.51	21.58	22.66	23.07	24.70	25.32
8	21.58	22.66	23.07	24.70	25.82	26.47
9	22.66	23.07	24.70	25.82	26.95	27.62
10	23.07	24.70	25.82	26.95	27.92	28.62
11	24.70	25.82	26.95	27.92	29.08	29.81
12	25.82	26.95	27.92	29.08	30.22	30.98
13	26.95	27.92	29.08	30.22	32.35	33.16
14	27.92	29.08	30.22	32.35	33.36	34.19

LES PRIMES D'AFFECTATION

23	14.77	15.40	15.92	18.17	20.81	21.34
27	20.20	22.22	22.93	23.76	25.44	26.08
28	22.22	23.05	23.76	25.44	26.60	27.27
29	22.88	23.97	25.59	26.73	27.82	28.53
30	23.70	25.37	26.53	27.71	28.70	29.41
31	25.37	26.53	27.71	28.70	29.71	30.45
32	26.53	27.71	28.70	29.89	30.98	31.74
33	27.44	28.52	29.64	31.27	32.85	33.67

GRILLE DES SALAIRES / SALARY SCALE

SYNDICAT DES TECHNICIENS ET ARTISANS DU RÉSEAU FRANÇAIS

2.6% LE 1 AVRIL 2008 / EFFECTIVE - APRIL 1, 2008

GRUPE GROUP	A L'EMBAUCHE START	1 AN 1 YEAR	2 ANS 2 YEARS	3 ANS 3 YEARS	4 ANS 4 YEARS	8 ANS 8 YEARS
1	28 062.72	29 357.28	30 651.84	31 883.76	33 032.16	33 867.36
2	29 357.28	30 651.84	31 883.76	33 032.16	37 709.28	38 628.00
3	30 651.84	31 883.76	33 032.16	37 709.28	41 801.76	42 866.64
4	31 883.76	33 032.16	37 709.28	41 801.76	46 228.32	47 397.60
5	33 032.16	37 709.28	41 801.76	46 228.32	48 546.00	49 736.16
6	37 709.28	41 801.76	46 228.32	48 546.00	49 422.96	50 654.88
7	41 801.76	46 228.32	48 546.00	49 422.96	52 909.92	54 246.24
8	46 228.32	48 546.00	49 422.96	52 909.92	55 311.12	56 710.08
9	48 546.00	49 422.96	52 909.92	55 311.12	57 733.20	59 173.92
10	49 422.96	52 909.92	55 311.12	57 733.20	59 821.20	61 303.68
11	52 909.92	55 311.12	57 733.20	59 821.20	62 305.92	63 871.92
12	55 311.12	57 733.20	59 821.20	62 305.92	64 748.88	66 377.52
13	57 733.20	59 821.20	62 305.92	64 748.88	69 300.72	71 033.76
14	59 821.20	62 305.92	64 748.88	69 300.72	71 472.24	73 247.04

LES PRIMES D'AFFECTATION

23	31 633.20	32 990.40	34 097.04	38 920.32	44 578.80	45 706.32
27	43 284.24	47 606.40	49 130.64	50 905.44	54 496.80	55 874.88
28	47 606.40	49 381.20	50 905.44	54 496.80	56 981.52	58 422.24
29	49 005.36	51 343.92	54 830.88	57 252.96	59 591.52	61 115.76
30	50 780.16	54 350.64	56 835.36	59 361.84	61 491.60	62 994.96
31	54 350.64	56 835.36	59 361.84	61 491.60	63 642.24	65 229.12
32	56 835.36	59 361.84	61 491.60	64 038.96	66 377.52	68 006.16
33	58 777.20	61 094.88	63 496.08	66 983.04	70 365.60	72 140.40

GRILLE DES SALAIRES / SALARY SCALE

SYNDICAT DES TECHNICIENS ET ARTISANS DU RÉSEAU FRANÇAIS

TAUX HORAIRE / HOURLY RATES

EN VIGUEUR - LE 1 AVRIL 2008 / EFFECTIVE APRIL 1, 2008

GRUPE GROUP	A L'EMBAUCHE START	1 AN 1 YEAR	2 ANS 2 YEARS	3 ANS 3 YEARS	4 ANS 4 YEARS	8 ANS 8 YEARS
1	13.44	14.06	14.68	15.27	15.82	16.22
2	14.06	14.68	15.27	15.82	18.06	18.50
3	14.68	15.27	15.82	18.06	20.02	20.53
4	15.27	15.82	18.06	20.02	22.14	22.70
5	15.82	18.06	20.02	22.14	23.25	23.82
6	18.06	20.02	22.14	23.25	23.67	24.26
7	20.02	22.14	23.25	23.67	25.34	25.98
8	22.14	23.25	23.67	25.34	26.49	27.16
9	23.25	23.67	25.34	26.49	27.65	28.34
10	23.67	25.34	26.49	27.65	28.65	29.36
11	25.34	26.49	27.65	28.65	29.84	30.59
12	26.49	27.65	28.65	29.84	31.01	31.79
13	27.65	28.65	29.84	31.01	33.19	34.02
14	28.65	29.84	31.01	33.19	34.23	35.08

LES PRIMES D'AFFECTATION

23	15.15	15.80	16.33	18.64	21.35	21.89
27	20.73	22.80	23.53	24.38	26.10	26.76
28	22.80	23.65	24.38	26.10	27.29	27.98
29	23.47	24.59	26.26	27.42	28.54	29.27
30	24.32	26.03	27.22	28.43	29.45	30.17
31	26.03	27.22	28.43	29.45	30.48	31.24
32	27.22	28.43	29.45	30.67	31.79	32.57
33	28.15	29.26	30.41	32.08	33.70	34.55

40.2 - 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 :

- Caméraman JE
- Technicien de son (film et VL) dans un environnement JE
- Fonction de maintenance pour remplacer la prime des endroits isolés
- Designer senior

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 au mérite, les employés sont rémunérés suivant la grille du groupe salarial auquel ils sont affectés.

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 période de paie complète du mois de la date de référence de l'embauche de l'employé, de sa mutation ou de son avancement à ce groupe.

41.2.1 – Avancement à l'échelon huit (8) ans et plus

L'avancement à l'échelon huit (8) ans et plus a lieu quatre (4) ans après l'avancement à l'échelon 4 ans de l'employé dans son groupe salarial tel que cet avancement est décrit à l'article 41.2.

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 période de paie complète du mois de la date 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 8 (A) au groupe 10 (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 le deuxième jeudi suivant chaque période de paie de quatorze (14) jours qui commence le lundi et prend fin le dimanche.

41.6.1 - Paiement des heures supplémentaires

Le paiement en règlement des heures supplémentaires sera effectué en même temps que la paie régulière.

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.

41.7 - 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.

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.

Les créances de congés pourront être accumulées en heures ou fractions d'heures plutôt qu'en journée ou demi-journée.

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 au plus tard la deuxième paie suivant la période de paie couvrant les services du 31 mars 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 XII) 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 le 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

Article éliminé

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 bihebdomadaire 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 huit (8) heures ou 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.

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. Deux (2) jours de repos séparés par un (1) jour férié sont réputés être consécutifs.

44.6 - Jours de repos en mission hors de la ville

Lors d'une mission en dehors de la ville d'une durée de sept (7) jours et moins, les jours de repos sont pris avant ou après la mission à l'intérieur du même cycle de travail. Dans les cas d'une mission d'une durée de plus de sept jours, une créance de congé accumulé d'une demi-journée (1/2 jour) lui est créditée pour chaque jour de repos et congé férié effectivement pris en dehors de la ville. Cette créance de congé accumulé lui sera remise selon l'article 42.5 section X. Cet article ne s'applique pas dans les cas prévus à l'article 69 (section XIII).

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 conformément à la Politique courante des Ressources humaines en vigueur à la signature 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 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 les heures régulières affectées dans une même journée.

45.2 - Heures supplémentaires affichées 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 en donnant un préavis à l'employé au plus tard à la fin de la première heure de sa journée de travail.

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'autoaffectation

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 autoaffectation dont les modalités feront l'objet d'un accord avec l'équipe de production. Le syndicat sera informé par écrit de l'entente soit individuellement soit par liste lorsqu'il s'agit d'un groupe d'employés. Sauf disposition contraire du paragraphe 46.2 et de l'alinéa 46.2.1 ci-dessous, les dispositions de la section XI - 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 XI);
- 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 XI) 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 XI).

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

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 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.

Article 47

RAPPEL AU TRAVAIL

47.1 - Rappel au travail, 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.

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

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 empiètera 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 affectera l'employé junior qualifié parmi ceux qui exécutent normalement ces tâches.

47.5 – Appel téléphonique

L'employé qui, après avoir terminé sa journée de travail et avant l'heure fixée pour le début de la suivante, reçoit un appel téléphonique à la maison de la part de son superviseur ou de son délégué afin de traiter d'une question relative aux opérations de la Société et à qui on demande de travailler à la maison pour ce faire, est rémunéré pour une heure complète, calculé au taux d'une fois et demi (1-1/2) le salaire horaire de base.

De plus, si l'appel est reçu entre minuit et 07heures, l'employé est rémunéré à raison d'une fois et demi (1-1/2) le salaire horaire de base pour le temps qu'il a réellement travaillé. Dans ce cas la prime de nuit prévue à l'article 54.1 ne s'applique pas.

Si cet appel téléphonique ou le travail qui en découle devait durer plus d'une heure, l'employé sera rémunéré à raison d'une fois et demi (1-1/2) son salaire horaire de base à compter du début de l'appel selon le plus élevé de trois (3) heures ou du total des heures qu'il a réellement travaillé.

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 : repas libéré

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

48.3.1 – Premier repas: période de repas, durée, indemnité et pratique établie

Pour toutes les journées de travail de huit (8) heures et plus au moins trente (30) minutes et au plus soixante (60) minutes sont accordées pour un premier repas. La durée est conforme à la pratique établie en vigueur au 27 mars 1997. Toutefois elle pourra être modifiée d'un commun accord avec la production ou la supervision pour répondre aux besoins de production.

Le premier repas ne peut être pris pendant les deux (2) premières ou les deux (2) dernières heures de travail prévue à l'horaire et doit être pris à l'intérieur des fenêtres de repas prévues entre 11h00 et 14 h 30 pour le midi et entre 16h30 et 19 h 30 pour le soir.

Rémunération :

- a) Dans l'éventualité où une partie de la période de repas allouée sort des fenêtres de repas prévues, la partie excédentaire sera rémunérée aux taux de base.
- b) Lorsque la période de repas n'est pas prise en totalité ou en partie, la période visée est considérée comme du temps travaillé et rémunéré selon l'article 45. De plus, un supplément équivalent à la période visée lui est alloué à raison de la moitié de son salaire horaire de base.

48.3.2 – Deuxième repas: Période d'accord d'un deuxième repas, durée et indemnité

Un deuxième repas de trente (30) minutes ou de 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 après la troisième heure qui suit la fin du premier repas. Il est accordé à un moment convenu d'un commun accord avec la production ou la supervision, pour répondre aux besoins particuliers du travail à effectuer.

- a) Lorsque dans un quart de travail le premier repas libéré est prévu à l'intérieur de la fenêtre de repas du midi, le second repas sera prévu à l'intérieur de la fenêtre du repas du soir, conformément au paragraphe 48.3.1, et dans l'éventualité où une partie ou la totalité de la période de repas allouée sort de cette fenêtre de repas, la partie excédentaire sera rémunérée au taux horaire de base.
- b) Lorsque dans un quart de travail le premier repas libéré est prévu dans la fenêtre de repas du soir, le second repas est accordé en vertu de 48.3.1 ci-haut mentionné, mais ne peut être pris dans la dernière heure de travail prévue à l'horaire.
- c) Lorsque le second repas libéré n'est pas pris pour répondre aux besoins de la production, un supplément équivalent à la durée du repas ou partie du repas est allouée conformément au paragraphe 48.3.1 b).

48.3.3 – Repas en extérieur

La Société accorde à l'employé travaillant en extérieur des périodes de repas d'une durée conforme aux paragraphes 48.3.1 et 48.3.2. Lorsqu'il n'existe aucun moyen de restauration convenable à proximité, la Société accorde ce temps de repas, sans compter le temps raisonnable pour se rendre et revenir du lieu de restauration.

48.3.4 - 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.

48.3.5 – 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. Elles ne peuvent se rattacher à un repas, sauf avec l'accord de l'employé. 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 : Repas non-libéré

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, sauf lors d'affectations temporaires à d'autres tâches que celles ci-haut mentionnées pour une période minimale de 2 cycles complets ou lors d'une période de formation.

48.4.5 – Pratique établie et affectations entre 17h00 et 06h00

Sauf pour les pratiques courantes établies et dans la mesure où les besoins de production ne changent pas, les affectations qui débutent entre 17h00 et 06h00 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 douze (12) dollars en dédommagement des frais d'un deuxième repas lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes s'applique :

- a) lorsque le travail se poursuit après ce repas;
- b) lorsque l'employé 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 XIII)) comprend ses frais de repas ou si un repas complet 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 donnent lieu à un supplément égal à la moitié (1/2) du 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

N.B. : Cette notification ne peut comporter qu'une modalité de repas par jour.

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 XI).

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 d'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 XI).

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 XI). 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 XI) 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 XII) 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 mises à son horaire sont portées à son actif. Toutefois le nombre d'heures régulières affichées ne peut être modifié.

Pour les équipes mobiles en extérieurs, cet avis est de douze (12) heures.

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 – Prime de nuit

Tout travail accompli entre minuit et 07h00 donne lieu à une compensation égale à quinze pour cent (15 %) du taux horaire de base, avec un 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 XII

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 I) 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 minimale 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 XI) 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, subordonnement 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 réputée tomber le jour férié, tandis que l'affectation qui commence un jour férié et se prolonge le lendemain est réputée 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 rémunérée 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 II).

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 XII).

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 18 ans de service

quatre (4) semaines pour les employés de plus de huit (8) ans et comptant moins de **dix huit (18)** ans de service,

c) Employé de moins de 25 ans de service

cinq (5) semaines pour les employés de plus de **dix huit (18)** ans et comptant moins de vingt-cinq (25) ans de service,

d) Employé de 25 ans de service et plus

six (6) semaines pour les employés comptant plus de vingt-cinq (25) 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 XII)) 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 DE 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 1^{er} mai et le 30 novembre.

58.3 - Congé annuel en dehors de la période normale

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 1er avril.

58.8 - Affichage des congés annuels et possibilités de changement

L'horaire des congés annuels doit être affiché avant le 30 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 ces dits 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 1er 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

59.2.1 - Il incombe à l'employé d'informer son supérieur immédiat ou la personne désignée le plus tôt possible en cas de maladie, et il l'en prévient au moins une (1) heure avant l'heure d'entrée en service.

59.2.2 - 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.

59.2.3. - Advenant que les absences d'un employé de trois (3) jours ou moins semblent abusives, le supérieur immédiat rencontre l'employé, en présence d'un représentant syndical s'il le désire, en vue de discuter ou d'améliorer la situation. Les conclusions et un plan d'action, si nécessaire, pourront être consignées par écrit et transmis à l'employé. Si l'assiduité ou la situation ne s'améliore pas, le supérieur immédiat rencontrera à nouveau l'employé et pourra l'aviser qu'il exigera une attestation médicale pour chaque absence ultérieure pour une période qui ne pourra excéder les douze (12) prochains mois.

59.2.4 - Les attestations médicales devront être présentées sur le formulaire fourni par la Société.

59.2.5 - 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 2 (section XV) pour un exemplaire du formulaire d'attestation médicale fourni par la Société.

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 communiquée à l'employé par écrit. Lors d'un congé en vertu de l'alinéa 61.4.1 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;

Toutefois, aux fins de l'application des paragraphes ci-dessus, l'employé peut reporter une (1) journée pour assister à la cérémonie funéraire.

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.

61.9 – Assignment comme juré ou témoin

L'employé assigné comme juré reçoit de la Société un montant égal à la différence entre son salaire de base et la rémunération afférente versée par la Couronne. S'il est assigné comme témoin, il reçoit son salaire habituel. Dans les deux cas, le versement est subordonné à la présentation de pièces justificatives.

Article 62

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

62.1 –

Le Régime de congé autofinancé est un mécanisme offert par la Société, qui permet aux employés admissibles de différer une part de leur salaire brut aux deux semaines exclusivement à des fins de financement d'un congé sabbatique futur.

62.2 –

Ce Régime vise à donner la possibilité à tous les employés permanents de planifier un congé à des fins éducatives, récréatives ou d'autres et d'épargner pour ce qui sera dans les faits un congé non payé en utilisant de l'argent avant impôt sur une période maximale de cinq ans.

62.3 –

Ce congé, d'une durée de vingt-six ou cinquante-deux semaines est pris lors de la dernière année de la période d'étalement du salaire convenu entre l'employeur et l'employé. Un agent du fiduciaire signera le formulaire de demande.

62.4 –

Sont admissibles, les employés permanents comptant deux (2) années de service à partir du 1^{er} janvier de la première année de participation au Régime.

62.5 –

Les employés s'inscrivent trois (3) mois avant le début de la période de prélèvement.

62.6 –

La demande est faite sur un formulaire de demande, disponible aux Ressources humaines, et doit comprendre les dates précises du congé demandé. Cette demande doit être approuvée par le vice-président de la composante.

62.7 –

Sous réserve des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu (y compris les Règlements) et les interprétations et prises de position émises par l'Agence de revenu Canada, les dispositions de régime, et les besoins opérationnels, la Société s'efforcera de répondre favorablement à toute demande. Une demande ne sera refusée que dans des cas de difficultés opérationnelles rares, telles qu'un congé demandé coïncidant avec un besoin unique de la présence de l'employé dans la Société ou un nombre trop élevé de congés demandés simultanément dans le même service. De telles situations amèneront un entretien avec le ou les employé(s) afin de résoudre le problème.

62.8 –

Si le congé prévu est de vingt-six semaines, l'employeur verse à chaque deux semaines au fiduciaire, pendant chacune des années couvertes par la période d'étalement, le pourcentage suivant de la rémunération de l'employé :

- seize et deux tiers pour cent (16.66 %) si l'étalement est sur trois (3) ans;
- douze et demie pour cent (12.5 %) si l'étalement est sur quatre (4) ans;
- dix pour cent (10 %) si l'étalement est sur cinq (5) ans.

Si le congé est de cinquante-deux semaines les pourcentages ci-dessus mentionnés doublent pour la même période d'étalement.

62.9 –

Les fonds reçus du fiduciaire pendant ce congé constituent un revenu imposable et un formulaire T4 sera remis pour la période (de six mois à un an) pendant laquelle les paiements sont reçus.

62.10 –

Le fiduciaire fait les placements de fonds appropriés au cours de la période pendant laquelle l'employé épargne pour un congé. Les intérêts sur ces placements sont versés chaque année à l'employé par le fiduciaire. Ces intérêts ne peuvent pas être cumulés et représentent un revenu imposable pour l'année dans laquelle ils ont été reçus.

62.11 –

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

62.12 –

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

62.13 –

Les employés sont considérés en congé sans solde pendant la période de prise de congé.

62.14 –

Lorsqu'ils sont en congé, les employés ne doivent pas travailler ou recevoir de rémunération de la part de la Société.

62.15 –

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

62.16 –

Pendant la période de prise effective du congé sabbatique à traitement différé, l'employé reçoit à chaque semaine un vingt-sixième (1/26) ou un cinquante-deuxième (1/52), selon le cas, de sa rémunération étalée, plus les revenus accumulés à son profit par la fiducie.

62.17 –

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

62.18 –

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

62.19 –

La participation de l'employé au régime d'avantages sociaux et de retraite se poursuit durant la période de congé à un taux qui prend en compte le salaire de base complet de l'employé. L'employé maintient ses avantages sociaux pendant la période de congé. Les primes sont sous sa seule responsabilité en ce qui concerne ses parts et celle de l'employeur. Le paiement doit être versé au début du congé, dans sa totalité, ou sous forme de chèques post-datés.

62.20 –

Durant la période du congé, les employés contribuent au régime de retraite en versant les parts de l'employé et de l'employeur. Pour être admissibles, les employés doivent être au travail pour une période de contribution égale à celle du congé. L'employé paie ses contributions et celles de l'employeur tel que souligné dans le régime de retraite de la Société.

62.21 –

Les contributions au régime de pension de la Société sont calculées sur le salaire brut de base avant allocation pour contribution au Régime. Le salaire de base est utilisé pour déterminer la somme de la contribution et pour calculer les pensions.

62.22 –

Les employés en congé autofinancé ont droit à une progression normale dans l'échelle salariale, débutant au retour du congé.

62.23 –

À son retour, l'employé retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ. L'affectation de l'employé fera l'objet d'une entente entre l'employé, le Syndicat et la Société.

62.24 –

L'employé peut interrompre sa participation au régime de congé à traitement différé dans les cas de cessation d'emploi pour la Société, de démission, de transfert vers un poste hors de l'unité de négociation ou de difficultés financières. Auxquels cas, les sommes détenues par le fiduciaire sont remises à l'employé.

62.25 –

Advenant la préretraite, la retraite anticipée ou le décès de l'employé, avant ou pendant la prise effective du congé sabbatique à traitement différé, l'employé ou sa succession reçoit un montant égal à la différence entre sa rémunération établie et les revenus accumulés à son profit par la fiducie et le montant effectivement versé au cours du congé.

62.26 –

Toutes les contributions au régime sont transférées par la Société vers un fonds de fiducie. Le fonds de fiducie est tenu par le fiduciaire et ne constitue pas des revenus ou des actifs de la Société.

62.27 –

Le fiduciaire s'assure que les contributions au régime sont investies en accord avec les directives du contrat de fiducie.

62.28 –

À la fin de chaque année, le fiduciaire avise chacun des participants des intérêts gagnés sur ses placements, le capital accumulé et les intérêts non versés.

La Société assumera les coûts du traitement du Régime, sauf ceux reliés aux honoraires du fiduciaire qui sont, en vertu du contrat de fiducie, à la charge du fonds de fiducie et doivent être supportés par les participants.

62.29 –

Ni la Société, ni un participant n'engagera de droit sous le régime dans le but de sécuriser un prêt, ou tout autre but.

63.1 - Attributions du Comité

Les attributions du Comité consultatif des avantages sociaux sont celles énoncées à la Lettre d'entente 1 (section XV) qui fait partie intégrante de la convention.

64.1 - Participation facultative et nomenclature des avantages

Tout employé du groupement négociateur qui est permanent au 1^{er} 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^{er} 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 avaient choisi 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.

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^{er} 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.

66.1 - À qui s'appliquent les présentes dispositions

Les parties ont 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^{er} 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^{er} 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 XII)), 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'invalidité prolongée

L'employé rétabli qui ne peut plus occuper son ancien poste ou dont le poste a été aboli au cours de son absence, sera réaffecté ou supplantera selon les dispositions prévues aux articles 32 et 33 de la présente convention collective. Le comité mixte de main-d'œuvre tiendra compte de sa formation, ses capacités, ses études, son expérience, de même que son état physique ou mental.

Si en raison de restrictions médicales, l'employé est réaffecté ou supprime dans un poste de groupe salarial inférieur, il touchera un salaire égal au salaire de base qu'il recevait à la date où il a commencé son invalidité de longue durée, 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 STARF qui siègera lors de ce règlement particulier des sinistres.

66.11 - Assurance-vie collective « tous risques »

À partir du 1^{er} 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 15 000 \$ pour le conjoint et de 7 500 \$ 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^{er} 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^{er} avril 1977.

66.14 - Assurance temporaire dégressive

Une assurance temporaire dégressive d'au plus 100 000 \$ 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 une (1) fois l'an (le 1er avril).

66.16 – Assurance-vie libérée 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 300 000 \$ de plus.

66.18 - Nouveaux régimes à partir du 1er avril 1977

Il est convenu et entendu par les parties qu'à partir du 1^{er} 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 1er avril 1977, les employés qui font partie du personnel ayant choisi de continuer à profiter des avantages en vigueur avant cette date, pourront souscrire aux nouveaux régimes d'avantages sociaux seulement lors de réouvertures spéciales à cet effet.

SECTION XIII

DÉPLACEMENTS ET VOYAGES

Article 67

FRAIS DE DÉPLACEMENTS

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 courante sur les déplacements et frais de représentations; 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 courante sur les déplacements et frais de représentations, 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 courante sur les déplacements locaux et frais de représentations.

67.6 - Limites de la localité, modification

En ce qui a trait à la politique courante sur les déplacements locaux et frais de représentations, 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 - CRÉANCES 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**
lorsque 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, lorsque affectés à l'intérieur des limites de la localité mais à un endroit autre que la Maison Radio-Canada et les bases d'émetteurs pour débuter 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.

DÉPLACEMENTS EN VOITURE PARTICULIÈRE

Article 70

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 XIV

LA CONVENTION : CONCLUSION

Article 71

CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION

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 la date de sa signature et est valable jusqu'au **31 mars 2009**

Article 73

AVIS DE NÉGOCIATION 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 **au cours des quatre mois (4) précédant** 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 jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

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 XIV) 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 dénoncée

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 **13 avril 2006**.

SECTION XV**ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE****Annexe 1****FORMULE DE GRIEFS**

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

GRIEVANCE/GRIEF

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

GRIEVANCE / EXPOSÉ DU GRIEF:

Grievor's Supervisor:
Chef de service du plaignant:

Has grievance been discussed with Supervisor?
Le grief a-t-il été porté à l'attention du chef de service?

Yes ☐
Oui

Non ☐

By whom? / *Par qui?*

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

Local meeting no / <i>No de la réunion locale</i>	Date
Action / <i>Suite</i>	
Second Step / <i>Deuxième étape</i>	Date
Action / <i>Suite</i>	
Type of grievance / <i>Nature du grief</i>	

SIGNATURES

Grievor / *Le plaignant*

Representative / *Le Délégué*

Date



CONFIDENTIEL

**RAPPORT D'ABSENCE MÉDICALE
ET DE CAPACITÉ FONCTIONNELLE**

À L'EMPLOYÉ(E) : Pour toute absence du travail pour laquelle un rapport d'absence médicale est requis, prière de remplir la section réservée à l'employé(e) avant de remettre à votre médecin traitant. Assurez-vous de retourner ce formulaire dûment rempli et signé au Service de santé de Radio-Canada au plus tard 15 jours après votre premier jour d'absence.		ADRESSE DE RETOUR : MONTREAL (ET RÉGIONS) Société Radio Canada Santé au Travail (A-34) 1400, boul. René-Lévesque Est Montréal (Québec) H2L 2M2 TÉLÉPHONE: (514) 897-8878 (514) 743-8881 (514) 897-7968 (514) 743-8883		TORONTO (ET RÉGIONS) Canadian Broadcasting Corporation Occupational Health (20300) CBC Toronto, P.O. Box 500, Station A Toronto (Ontario) M5V 1E8 TÉLÉPHONE: (416) 296-3272 (416) 561-0064 (416) 296-7878 (416) 561-0099	
RENSEIGNEMENTS PERSONNELS – À REMPLIR PAR L'EMPLOYÉ(E)					
NOM		PRÉNOM		N° D'EMPLOYÉ	
ADRESSE (DOMICILE)		CODE POSTAL		TÉLÉPHONE	
SERVICE		FONCTION		PREMIER JOUR D'ABSENCE (A/M/J)	
NOM DU SUPERVISEUR		POSTE TÉLÉPHONIQUE (superviseur)		LIEU DE TRAVAIL	
AUTORISATION DE L'EMPLOYÉ(E) J'autorise le médecin qui me traite à fournir au personnel désigné du Service de Santé, Sécurité et Environnement de Radio-Canada les informations relatives au motif de mon absence du travail. Les frais inhérents à l'obtention de ce rapport sont à ma charge, sous réserve des dispositions de ma convention collective. J'autorise également le personnel désigné du Service de Santé, Sécurité et Environnement à échanger des renseignements en relation avec mon absence du travail, ma réadaptation ainsi que mon retour au travail avec la Great-West Compagnie d'assurance, dans le cas où mon absence se prolongeait en invalidité de longue durée.					
Signature de l'employé(e)				Date	
RAPPORT DU MÉDECIN TRAITANT					
Nota : Les renseignements fournis par le médecin seront traités confidentiellement et permettront au personnel désigné du Service de Santé, Sécurité et Environnement de Radio-Canada de suivre l'évolution de la maladie du patient, de déterminer son admissibilité aux prestations d'invalidité et de favoriser son retour au travail, avec ou sans restrictions.					
NATURE DE L'INCAPACITÉ/DE LA MALADIE				Date du premier examen (A/M/J)	
				Date du jour d'incapacité (A/M/J)	
EN QUOI CETTE CONDITION JUSTIFIE-T-ELLE L'INCAPACITÉ ACTUELLE AU TRAVAIL? (limitations fonctionnelles, symptômes, manifestations cliniques de l'incapacité)					
CETTE INVALIDITÉ RÉSULTE de la maladie ☐ d'un accident ☐ d'un accident automobile ☐ d'une complication de la grossesse ☐ Date prévue de l'accouchement (A/M/J) hors travail ☐					
LE PATIENT EST-IL SOUS TRAITEMENTS ACTIFS ? OUI ☐ NON ☐					
MÉDICAMENTS OUI ☐ NON ☐					
PHYSIOTHÉRAPIE OUI ☐ NON ☐					
PSYCHOTHÉRAPIE OUI ☐ NON ☐					
AUTRES					
LE PATIENT A-T-IL ÉTÉ DIRIGÉ VERS UN OU DES SPÉCIALISTE(S) ? OUI ☐ NON ☐					
LE PATIENT A-T-IL ÉTÉ OPÉRÉ ? OUI ☐ NON ☐					
LE PATIENT A-T-IL ÉTÉ HOSPITALISÉ ? OUI ☐ NON ☐		NOM DE L'HÔPITAL		DURÉE DE L'HOSPITALISATION	
UN TRAVAIL EST DISPONIBLE AFIN DE RESPECTER LES CAPACITÉS DE L'EMPLOYÉ					
DATE PRÉVUE DE RETOUR		NATURE ET DURÉE (EN SEMAINES) DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES			
AU TRAVAIL NORMAL					
AU TRAVAIL AVEC RESTRICTIONS					
DATE INDÉTERMINÉE (durée approximative)					
		NOM DU MÉDECIN (majuscules)		TÉLÉPHONE	
Signature du médecin (ne pas utiliser de timbre)				N° DE PERMIS	
				Date (A/M/J)	

(02/2006)

ENGLISH ON REVERSE

Allocation 350\$**Groupe 1**

Concierger d'émetteur
Préposé entretien général

Groupe 2

Machiniste de service (restreint)

Groupe 3

Appariteur radio
Assistant TV
Assistant TV aux approvisionnements techniques
Machiniste de plateau
Machiniste de plateau-cintriér
Machiniste de service – Chauffeur
Premier assistant TV - MÉRITE
Opérateur du télésouffleur
Assistant TV machiniste de plateau

Groupe 4

Serrurier – entretien général
Soudeur – entretien général
Machiniste de service (Chef d'équipe)
Assistant TV (chauffeur)
Chauffeur
Photographe scénique

Groupe 5

Constructeur de maquettes
Constructeur scénique
Accessoiriste-ensemblier
Préparateur de décors
Tapissier décorateur
Menuisier préposé entretien général
Machiniste de plateau (chef d'équipe)

Groupe 6

Chef de l'atelier d'entretien
Mécanicien – véhicule

Groupe 7

Ajusteur mécanicien
Premier ajusteur mécanicien
Chef d'équipe – Atelier de fabrication
Coupeur (Chef d'équipe)

Constructeur scénique (Chef d'équipe) Estimateur de décors Premier truqueur Installateur technique Surintendant général Mécanicien - Climatisation/Chauffage Plombier (immeubles) Chef des préposés à l'entretien général des immeubles
--

Groupe 8

Électricien (immeubles) Technicien de maintenance A (entretien mécanique et événements spéciaux)

Groupe 9

Chef mécanicien Climatisation/Chauffage Maître électricien Technicien installation électrotechnique Maître plombier
--

Groupe 10

Technicien général de maintenance B (entretien mécanique et événements spéciaux)
--

Groupe 11

Chef technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)

Groupe 12

Technicien avancé de maintenance C (entretien mécanique et événements spéciaux)

Allocation 450 \$

Groupe 4

Peintre en bâtiment Premier peintre
--

Groupe 6

Premier finisseur de meubles Scénographe adjoint

Groupe 7

Premier scénographe

Allocation 125 \$ - CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

Groupe 1

Concierge d'émetteur
Préposé entretien général

Groupe 2

Machiniste de service (restreint)

Groupe 3

Appariteur radio
Assistant TV
Assistant TV aux approvisionnements techniques
Machiniste de plateau
Machiniste de plateau-cintriér
Machiniste de service – Chauffeur
Premier assistant TV
Opérateur du télésouffleur
Assistant TV machiniste de plateau

Groupe 4

Machiniste de service (Chef d'équipe)
Peintre en bâtiment
Premier peintre
Serrurier – entretien général
Soudeur – entretien général
Assistant TV (chauffeur)
Chauffeur
Photographe scénique

Groupe 5

Assistant de plateau (Chef d'équipe)
Machiniste de plateau (Chef d'équipe.)
Constructeur de maquettes
Constructeur scénique
Accessoiriste-ensemblier
Préparateur de décors
Tapissier décorateur
Menuisier préposé entretien général

Groupe 6

Chef de l'atelier d'entretien
Premier finisseur de meubles
Scénographe adjoint
Mécanicien – véhicule

Groupe 7

Ajusteur mécanicien
Premier ajusteur mécanicien (Mérite)
Chef d'équipe – Atelier de fabrication

Coupeur (Chef d'équipe)
Constructeur scénique (Chef d'équipe)
Estimateur de décors
Premier truqueur
Éclairagiste
Premier éclairagiste (mérite)
Installateur technique
Surintendant général
Mécanicien - Climatisation/Chauffage
Plombier (immeubles)
Chef des préposés à l'entretien général des immeubles
Premier scénographe

Groupe 8

Électricien (immeubles)
Technicien de maintenance A (entretien mécanique et événements spéciaux)

Groupe 9

Chef mécanicien Climatisation/Chauffage
Maître plombier
Maître électricien
Technicien installation électrotechnique (Mérite)

Groupe 10

Technicien général de maintenance B (entretien mécanique et événements spéciaux)
--

Groupe 11

Chef technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux)

Groupe 12

Technicien avancé de maintenance C (entretien mécanique et événements spéciaux)

L'objectif :

L'un des éléments principaux de la gestion appropriée du personnel réside dans le dialogue et les échanges réguliers et constructifs entre le supérieur immédiat⁽¹⁾ et l'employé. L'employé doit clairement savoir à quel point il se développe, comment son travail est estimé et, le cas échéant, comment il peut améliorer ses connaissances, ses compétences, ses habiletés professionnelles etc. par le biais de la formation, du perfectionnement ou toute autre mesure jugée pertinente au développement et au perfectionnement de l'employé.

Ces lignes directrices ont été préparées par un comité composé de représentants patronaux et syndicaux dans le but d'informer les évaluateurs et les employés des objectifs poursuivis par la gestion du rendement et du perfectionnement ainsi que son cadre d'application.

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

La gestion du rendement et du perfectionnement étant un processus d'échange qui s'appuie sur l'analyse des résultats obtenus par l'employé dans sa fonction en comparaison avec les résultats attendus, ce processus d'évaluation devrait intervenir annuellement. Ce processus ne doit pas substituer les occasions régulières et informelles de commenter le rendement mais plutôt les favoriser et les encourager.

La procédure :

- . Le formulaire doit contenir les objectifs de l'entreprise et du secteur.
- . L'employé et le supérieur immédiat doivent compléter le formulaire individuellement pour en discuter ensemble lors de la rencontre.
- . L'évaluation est effectuée en fonction des objectifs convenus avec l'employé et le supérieur immédiat.
- . Il faut prévoir du temps de préparation pour l'employé et lui transmettre, sur demande, la liste de ses affectations de la dernière année dans la mesure où la documentation est disponible.
- . Il faut prendre en considération les intérêts de l'employé.
- . Il faut s'entendre sur un plan d'action pour permettre à l'employé d'atteindre ses objectifs.

Principes directeurs:

1. Les rencontres pour la gestion du rendement devraient être effectuées annuellement et s'inscrivent dans un processus continu.
2. Le supérieur immédiat est l'évaluateur.
3. Toutes les mesures de la gestion du rendement doivent être directement reliées au travail de l'employé, en fonction des objectifs fixés.
4. Dans l'éventualité où l'employé est insatisfait de son évaluation, il peut en appeler auprès du responsable hiérarchique du supérieur signataire dans les dix (10) jours suivant la signature d'accusé réception.
5. L'employé, qui peut être accompagné d'un représentant syndical, rencontre le 2^{ième} niveau hiérarchique et le Chef ou un Conseiller des Ressources humaines qui étudieront la demande d'appel. Une décision finale sera rendue et communiquée à l'employé.
6. L'employé toujours insatisfait du résultat de son évaluation suite à sa demande d'appel, peut avoir recours à la procédure de griefs tel que prévue par la convention collective.

⁽¹⁾ *Le supérieur immédiat qui effectue l'évaluation est un employé cadre de la Société.*

(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'employés 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 radiodiffusion, la Société donne suite aux propositions dûment adoptées par le Comité, portant sur l'adoption, la modification ou la révocation des régimes d'avantages sociaux, qui n'engagent pas des dépenses supplémentaires.

- i) Engageant des dépenses supplémentaires
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**
- CMG
 - APS

- Personnel de confiance

b) Sous-comité consultatif régional français

- SCFP
- SCRC
- STARF
- AR
- APS
- 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.

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.

Lettre d'entente 3

COMITÉ CONSULTATIF SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET LES CHANGEMENTS DE MÉTHODES DE TRAVAIL

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 d'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.

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 16 h 30.

Les parties conviennent d'établir la liste des employés visés à l'alinéa 30.1.1 (section IX) et au paragraphe 31.1 (section IX) à la date de signature de 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.

La Société et le STARF reconnaissent qu'il existe des emplois hybrides. Les nouveaux emplois hybrides feront l'objet d'expérimentation et de discussion.

Les parties reconnaissent qu'il sera nécessaire de surveiller l'évolution des nouveaux emplois hybrides, 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 emplois hybrides peuvent également comporter 50 % des tâches hors de leur fonction de base. Dans ce cas, ces emplois seront répartis également entre les unités concernées.

Lors de la création d'emplois hybrides 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 – Évaluation des emplois et Rémunération (Article 38).

- 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 – Évaluation des emplois et Rémunération (Article 38).
- 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.

COMITÉS CONJOINTS LOCAUX

Les parties conviennent d'établir dans chaque localité un comité conjoint de travail inter-unités, dans le but de promouvoir, d'intégrer la polyvalence inter-unités et les emplois hybrides (ci-après, le travail inter-unités) de façon équitable, d'assurer le suivi de tous les projets de travail inter-unités touchant des tâches ou des employés de l'unité de négociation et de favoriser la formation afin d'optimiser l'employabilité des membres de l'unité STARF.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

Le comité sera paritaire, il examinera et apportera les solutions visant à maximiser l'impact positif de la participation d'employés de l'unité STARF. Il sera formé d'un nombre égal de représentants de la direction, dont un cadre responsable des activités de production, et de représentants du syndicat (maximum de trois). Les représentants du syndicat seront détachés sans perte de salaire ou créance de congé pour leur permettre de participer aux réunions de ce comité. Au besoin, le comité aura recours au service de personnes-ressources tant internes qu'externes ou de consultants. Au besoin, il y aura deux (2) comités : un comité radio et un comité télévision.

Le comité tiendra une réunion mensuelle, ou au besoin, et les décisions seront consignées à un procès-verbal.

RESPONSABILITÉS ET POUVOIRS

Le comité recevra et analysera ou initiera les projets de travail inter-unités, impliquant des tâches dont s'acquittent normalement les employés de l'unité de négociation ou impliquant des employés de l'unité de négociation, qui dépassent le niveau d'assistance mutuelle. Ces projets seront soumis le plus longtemps possible à l'avance (minimum un (1) mois) de telle sorte que les projets puissent être communiqués et discutés avec les personnes concernées. Le comité discutera de l'échéancier des projets et du nombre de personnes impliquées, le tout en concordance avec les besoins de la production.

Le comité évaluera l'impact des projets sur les employés de l'unité STARF. Dans chaque localité, en avril et en octobre (mois à confirmer), de chaque année, le comité fera le bilan des projets en cours. Ce bilan tiendra notamment compte des heures travaillées dans chacune des unités en regard des tâches de base et des tâches accessoires ainsi que la qualité des tâches effectuées.

À la radio, les heures travaillées à l'aide de l'équipement technique communément appelé le Dalet (ou son équivalent), qui est un outil de travail commun, ne seront pas comptabilisées dans les bilans des comités des localités de Montréal, Québec et Moncton, dans les circonstances suivantes :

Lorsque cet équipement est utilisé par les employés de l'AR (Unité 4) et le Personnel en Ondes du SCRC (Unité 1) pour le montage de type « cut a cut » (Surfer 1 ou son équivalent)

Lorsque cet équipement est utilisé par le Personnel en Ondes du SCRC (Unité 1) conformément à la pratique locale établie à la signature de la présente convention.

Lorsque le comité aura établi que le bilan effectué démontre un écart défavorable à combler (déterminé localement), il initiera des projets qui permettront de tendre vers l'équité. Si au cours de la période suivante, l'écart défavorable à combler persiste, le comité fera retarder la mise en place de nouveaux projets jusqu'à ce que des projets soient présentés afin de rétablir l'équité recherchée.

Le comité aura par ailleurs comme mandat d'examiner des mesures et activités pour contrebalancer le handicap présentement inhérent aux employés de l'unité STARF d'accéder à du travail inter-unités de par le fait qu'ils sont normalement absents du processus de planification, d'organisation et de création des émissions.

Il s'assurera notamment de la mise en place de mesures permettant aux employés de l'unité 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 de l'unité 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 par l'entremise du comité. Le comité décidera si un affichage est requis pour identifier des candidats. La Société rendra disponible à ces employés la liste des personnes responsables des émissions produites à l'interne dans la localité.

Le comité aura la responsabilité d'identifier les besoins de formation et faire des recommandations au comité de formation, de manière à répondre aux besoins de perfectionnement ou élargissement des compétences des employés de l'unité STARF pour leur permettre d'effectuer des tâches normalement effectuées par des employés d'une autre unité.

COMITÉ SUPÉRIEUR

Les parties mettront sur pied un comité supérieur national qui aura comme mandat d'assurer la coordination, l'application et la supervision des activités des comités locaux et résoudra les problèmes que ceux-ci lui soumettront. Le comité supérieur s'assurera d'obtenir l'information concernant les plans d'immobilisation ainsi que les changements reliés aux nouvelles technologies afin de transmettre les informations pertinentes aux comités locaux.

Le comité se rencontrera en mai et novembre ou au besoin pour résoudre les problèmes soumis par les comités locaux.

Le comité sera constitué de quatre (4) membres délégués de chacune des parties qui représenteront l'ensemble des secteurs et des régions. La Société libérera sans perte de salaire les membres du syndicat pour qu'ils participent aux réunions conjointes.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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 au paragraphe 14.5.2 a) et b). 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 IX) et au paragraphe 31.2 (section IX).

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 autofinancé 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.

Mises à pied reliées au travail inter-unités

Dispositions particulières pour des mises à pied reliées 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.
- c) La Société privilégiera l'attrition pour absorber les réductions d'effectifs qui seraient engendrées par le travail inter-unités.
- d) 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.

La Société convient de verser une compensation liée à la polyvalence inter-unités. Cette compensation de l'ordre de **20\$/jour** travaillé, sera versée aux employés de l'unité de négociation visés par le travail inter-unités à raison de quatre-vingt-dix (90) minutes ou plus par tour de service (18 % ou plus / par cycle) sur une base régulière et/ou continue.

Cette compensation est également versée lorsqu'un employé est affecté au remplacement d'un employé visé par un projet inter-unités.

LE – 8.1 Dispositions générales

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 – 8.2 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 – 8.3 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 - 8.3.1 Nature et durée des émissions

Durée de	Nombre d'heures travaillées STARF	
diffusion de	X	= Durée créditée de l'émission
l'émission	$\frac{\text{Nombre d'heures travaillées STARF}}{\text{+ équivalent}}$	

LE - 8.3.2 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 8.3.3 Calcul du pourcentage de production interne

Le calcul du pourcentage de production interne s'effectue de la façon suivante :

Durée créditée selon			
<u>LE-8.3.1 ci-dessus</u>	X100	=	% de production interne
Durée totale selon			
LE-8.3.2 ci-dessus			

LE – 8.3.4 Documentation pertinente au Syndicat

Sur demande mais pas plus d'une (1x) l'an, 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 – 8.4 Équipes mixtes et locations d'équipements

Les dispositions de la convention collective 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.

I. GROUPE DE TRAVAIL CONJOINT : AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ET DE LA PRODUCTIVITÉ

La Société et le Syndicat STARF partagent l'objectif commun relativement au maintien de l'emploi de ses effectifs de production.

Les parties étant conscientes de la nécessité d'améliorer l'efficacité, la productivité et de réduire les coûts d'exploitation de la Société et ce, afin d'en optimiser la performance, elles conviennent de mettre sur pied un groupe de travail conjoint chargé de :

- Analyser les questions relatives à la productivité et aux coûts d'exploitation d'un ou plusieurs secteurs d'activité.
- Comparer nos résultats d'analyse de productivité et de coûts d'exploitation avec des fournisseurs et entreprises issus de notre environnement concurrentiel.
- Trouver des moyens qui permettront de combler les écarts de productivité et d'efficacité dans l'organisation du travail, lorsque la Société est défavorisée par l'étude comparative. Ces moyens, sans être limitatifs ni exhaustifs, devront notamment revoir :
 - les méthodes de travail
 - la répartition des tâches
 - les procédures
 - les équipements
 - les processus de travail
 - l'implantation des nouvelles technologies.

De façon à concrétiser cette implication commune, les parties conviennent de cibler des secteurs sur lesquels elles se pencheront prioritairement pour effectuer leur analyse. L'identification de ces secteurs devra avoir été faite dans les soixante jours suivant la ratification de cette entente.

L'analyse et l'étude comparative des secteurs prioritaires devront être complétées afin de permettre la mise en place des moyens correctifs définis, s'il y a lieu, avant la fin de la présente convention collective, en gardant comme objectif l'amélioration de l'efficacité et de la productivité tout en privilégiant le maintien de l'emploi.

II. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELIÉES AUX ACTIVITÉS NATIONALES

La Société pourrait se départir des activités suivantes : la distribution, les émetteurs, l'ingénierie et la gestion des immeubles.

La Société s'engage à donner au Syndicat un préavis d'au moins 120 jours de la date prévue pour le transfert des activités visées et à le consulter par l'intermédiaire d'un Groupe spécial de travail. Cette consultation a pour objet de permettre au Groupe spécial de travail de :

- i. obtenir des informations sur la nature des activités, les objectifs que poursuit la Société, et le nombre estimatif des employés de l'unité de négociation

STARF concernés par le transfert d'activités dont on prévoit se départir (ci-après les «employés concernés»);

- ii. obtenir des parties toute autre information que le Groupe spécial de travail jugera nécessaire et pertinente de recevoir;
- iii. proposer à la Société des solutions de rechange en matière de réduction des coûts et d'efficience opérationnelle, afin de parvenir aux objectifs énoncés en tenant compte de l'expertise pertinente des employés concernés.

L'information communiquée lors des séances de consultation demeure confidentielle et ne peut être transmise à quiconque. Les participants au groupe de travail reconnaissent la nécessité de garder la confidentialité des informations obtenues lors de leurs travaux.

Le Groupe spécial de travail sera formé d'un nombre égal de représentants de la direction et de représentants du Syndicat (maximum de trois). Les représentants du Syndicat seront détachés sans perte de salaire ou créance de congé pour leur permettre de participer aux réunions de ce Groupe spécial de travail. Au besoin, le Groupe spécial de travail aura recours au service de personnes-ressources tant internes qu'externes ou de consultants.

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

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

- a) La Société s'engage à entreprendre des démarches auprès de l'entreprise de l'extérieur afin de promouvoir l'embauche des employés concernés.
- b) Tout employé concerné qui fait l'objet d'un licenciement, d'une cessation d'emploi reçoit un préavis écrit de quatre (4) semaines, ou à défaut quatre (4) semaines de salaire.
- c) La Société versera à un employé concerné ayant terminé sa période d'essai en vertu de l'article 18, une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de salaire par trimestre ou majeure partie de trimestre de service à la Société et ce, dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - i) s'il a accepté un emploi auprès de l'entreprise de l'extérieur et a renoncé à son lien d'emploi avec la Société; ou
 - ii) s'il a renoncé purement et simplement à son lien d'emploi avec la Société.
- d) Si l'employé concerné n'est pas embauché par l'entreprise de l'extérieur et ne désire pas renoncer à son lien d'emploi il sera réaffecté ou supplantera conformément aux dispositions des articles 32 et 33 de la convention traitant de la sécurité d'emploi.
- e) De plus au cours de ce processus la Société mettra en place un programme afin d'offrir à l'employé concerné une réorientation vers un poste dont il ne possède pas les exigences de base énoncées dans la description d'emploi. Ce programme devra identifier les compétences, les habiletés de l'employé concerné et les besoins de la Société. La Société offre alors une période de formation et d'essai d'une durée cumulative pouvant aller jusqu'à douze (12) mois pour l'aider à s'adapter à un tel

changement professionnel. À la fin de cette période, le rendement sera mesuré selon le processus d'évaluation de rendement STARF. Si l'évaluation s'avère insatisfaisante l'employé s'expose au licenciement conformément aux articles 32 et 33. L'employé qui n'est pas personnellement protégé en vertu de l'alinéa 30.1.1 ne pourra être réaffecté ou supplanter à nouveau s'il a déjà utilisé son droit de réaffectation ou de supplantation.

- f) Nul employé concerné ayant terminé sa période d'essai à la date de signature de la présente convention ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention si son travail est confié en impartition et qu'en conséquence il subit une réaffectation, supplantation ou réorientation dans un groupe salarial inférieur.
- g) Suite au processus de supplantation, un employé concerné, pourrait choisir de demander un congé non payé d'une durée maximale de douze (12) mois pour parfaire sa formation. La Société ne pourra lui refuser cette demande sans motif valable. La Société pourrait avancer à l'employé, un montant équivalent à l'indemnité de départ nette d'impôt à laquelle il aurait eu droit s'il avait choisi de rompre son lien d'emploi. À la fin du congé non payé si l'employé maintient son lien d'emploi avec la Société il devra rembourser la somme avancée par retenues salariales. Avant qu'une telle demande soit acceptée par la Société, l'employé et la Société devront s'entendre sur la période de remboursement de la somme avancée.
- h) À la fin de son congé non payé, l'employé concerné réintègre le poste obtenu par le processus de réaffectation ou de supplantation.
Dans l'éventualité qu'à la fin du congé non payé, l'employé décide de rompre son lien d'emploi, la Société établira l'indemnité de départ à laquelle l'employé a droit. La Société déduira de cette indemnité l'avance déjà versée à l'employé.
- i) Si l'employé refuse une offre de réaffectation, de réorientation ou de supplantation dont il est fait mention précédemment, il est licencié sans droit de rappel.

Suite à l'entente intervenue dans le cadre du renouvellement de la convention collective, le tarif prévu au régime de plan dentaire portant le numéro 55431 sera ajusté à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective selon le guide des tarifs de l'année 2005.

- 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 VI) et du paragraphe 17.8 (section VI) s'appliquent.

Si pendant la durée de la présente convention collective un autre syndicat accrédité au sens du Code canadien du travail représentant des employés de la Société au Québec et à Moncton obtient une prime de nuit plus avantageuse que celle prévue à l'article 54.1, ce dernier article sera modifié pour refléter la dite hausse de prime pour la durée restante de la convention collective.

L'engagement d'un employé temporaire, ou l'effet combiné de l'engagement de plus d'un employé temporaire dans un poste/fonction, ne peut dépasser 4,000 heures régulières sur une durée maximale de vingt-quatre (24) mois à moins d'obtenir l'approbation écrite du syndicat national.

Deux (2) fois par année, en juin et en décembre, la Société compilera les heures travaillées par postes/fonctions occupés(es) par un ou des employé(s) temporaires afin d'évaluer s'il existe un besoin de nature permanente dans un poste/fonction donné(e); le cas échéant la Société affichera le poste.

Advenant que la Société détermine qu'il n'existe pas un besoin de nature permanente, elle en discute avec le syndicat local/national. Si les parties ne s'entendent pas, la question sera soumise à un arbitre conformément à l'article 13 de la convention collective.

Il est entendu que les congés annuels rémunérés ou non, les congés spéciaux (excluant les congés non payés prévus à l'article 61.7), les congés de maladie payés sont considérés comme du temps travaillé et par conséquent additionnés aux fins du cumul des heures occupées dans le poste/fonction.

La présente lettre d'entente ne s'applique pas aux postes/fonctions occupés dans le cadre d'un projet spécial pour lequel un délai a été déterminé (Exemple : Projet des archives)

Les parties conviennent que la Société fournira dans les 90 jours suivants l'entrée en vigueur de la convention collective la liste des emplois permanents de l'unité de négociation et de leur titulaire.

Les parties reconnaissent que le travail des employés de l'unité de négociation a évolué au cours des dernières années et que les descriptions de tâches telles qu'elles existent actuellement ne reflètent pas l'évolution des tâches et les responsabilités de leur fonction. **Le processus de révision globale des emplois a donc pour but de mettre à jour les descriptions d'emplois afin de refléter les fonctions et les tâches actuellement accomplies par les employés.**

Les parties conviennent que certaines restructurations de postes ou fusion de tâches ont pu ou pourront faire l'objet d'ententes entre les parties au cours de cette révision. Cependant, dans le cas contraire, l'objectif poursuivi par la Société fera l'objet d'un processus distinct et ultérieur à la conclusion de cette révision globale et s'effectuera conformément à l'article 38.

Tel que convenu entre les parties, des descriptions d'emplois distinctes seront rédigées pour les postes suivants :

Assistant-technicien (systèmes mobiles
d'éclairage
Costumier (Chef Habilleur)
Technicien en systèmes radiotiques
Chauffeur
Designer - Arts graphiques
Technicien de plateau
Maquilleur
Coiffeur
Premier finisseur de meubles
Technicien synthétiseur d'écritures
Technicien intermédiaire synthétiseur d'écritures
Technicien de son TV
Technicien de son Radio
Caméraman JE/VL
Caméraman intermédiaire (studio)
Technicien intermédiaire de son (Radio)
Technicien intermédiaire de son (TV)
Technicien à la correction de couleur
Technicien contrôle de la qualité
Instructeur technique

La Société, en collaboration avec le syndicat, **poursuivra la validation** des descriptions **d'emplois** de l'unité selon les modalités suivantes :

1) La méthode d'évaluation par points/facteurs déjà utilisée à la Société **a été** retenue afin d'harmoniser les processus;

2) Les parties se rencontreront en comité conjoint afin de déterminer l'échéancier de la cueillette d'informations pour procéder à la rédaction des descriptions **d'emplois**. Les parties s'entendront également sur le nombre de rencontres conjointes nécessaires pour assurer la validation du contenu des descriptions de tâches et éventuellement leur évaluation;

3) La Société **a fait** une réserve d'un maximum de 1% de la masse salariale de base de l'unité de négociation en date **du 31 mars 2004** pour couvrir les coûts de tous ajustements salariaux découlant de la présente lettre d'entente. Il est convenu que la masse salariale de base inclut la masse salariale de base de la paie nationale et locale;

4) **Puisque le processus n'a pas été terminé le 31 mars 2004**, les parties conviennent que les nouvelles descriptions **d'emplois** et le groupe salarial entreront en vigueur à cette date;

5) Puisqu'il s'agit de la révision complète de l'ensemble des descriptions d'emplois de l'unité le rajustement de salaire sera régi par la politique de promotion prévue par la présente convention. (Article 41.3, Augmentation minimale lors de promotion);

6) **Lors du positionnement de chaque titre d'emploi à l'intérieur de la grille salariale, celui-ci se fera à partir du titre d'emploi de base de chaque employé en date du 31 mars 2004;**

7) Aucun employé ne subira de réduction de salaire par suite de la modification du plan d'évaluation;

8) Les modalités de l'article 38 s'appliqueront suite à l'implantation des nouvelles descriptions de tâches s'il y avait contestation d'une description et/ou de son évaluation.

Les parties conviennent qu'il pourrait être souhaitable pour chacune d'elle de revoir les grilles salariales en vigueur pendant la durée de la convention collective et de renégocier les grilles salariales applicables à chacune des fonctions.

Le cas échéant les parties s'entendent à l'effet que l'article 40 de la convention collective en vigueur sera modifié pour refléter les nouvelles grilles salariales et ce après approbation des parties selon leurs processus de ratification respectifs.

Suite aux discussions survenues au cours du renouvellement de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité mixte national qui aura pour mandat d'examiner les difficultés reliées à la conciliation travail/famille, de réfléchir à des solutions adaptées à cette réalité et faire des propositions qui pourraient conduire à la mise en œuvre de solutions adaptées aux différents secteurs d'activités.

Le mandat de ce comité comprendra les responsabilités suivantes :

- Analyser les besoins des employés selon les informations recueillies par le comité;
- Examiner des pistes de solutions conciliables à cette réalité, les besoins de production et les ressources disponibles;
- Examiner les ressources existantes au sein de la Société afin d'explorer et tenter d'atteindre le maximum de convergence entre les dites ressources disponibles;
- Proposer un plan d'action, par secteur d'activités, avec un échéancier afin d'atteindre les objectifs identifiés;
- Sensibiliser les employés aux limites inhérentes à certaines fonctions.

Le comité sera composé de six (6) personnes qui, à l'occasion, pourra s'adjoindre des ressources additionnelles si nécessaire.

Les représentants du syndicat composés de trois (3) membres seront détachés sans perte de salaire ou créances de congés pour leur permettre de participer aux rencontres de ce comité.

Le comité se réunira à raison de quatre (4) fois dans l'année suivant la signature de la convention collective et la première réunion se tiendra dans les soixante (60) jours suivant sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à Montréal ce 13^{ième} jour d' avril 2006.

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

Robert Rabinovitch
Président-directeur général

Sylvain Lafrance
Vice-président de la Radio française et
des Nouveaux Médias

George C.B. Smith
Premier Vice-président, Ressources
humaines et organisation

Johanne Charbonneau
Vice-présidente et chef de la direction
financière

**LE SYNDICAT DES TECHNICIEN(NE)S)
ET DES ARTISAN(E)S DU RÉSEAU
FRANÇAIS**

François Lewis
Président national

Michel Legault
Vice-président national

Benoit Celestino
Secrétaire-trésorier national

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal le 13 avril 2006

LA SOCIÉTÉ RADIO-Canada

**LE SYNDICAT DES TECHNICIEN(NE)S
ET DES ARTISAN(E)S DU RÉSEAU
FRANÇAIS**

Lise Mathieu
Conseillère – Relations de travail

Francois Lewis
Président national

Jean-Marc Gellatly
Premier chef de l'exploitation
Radio-française

Martin Lemieux
Membre du conseil d'administration
national – Québec

Chantal Desroches
Chef de la planification des ressources
PTDA

Carole Ryan
Représentante des membres des
régions

Diane Charbonneau
Chef de l'exploitation radio – TV
Française

Alain Allard
Membre du conseil d'administration
national – Montréal

Michel Comtois
Directeur de la maintenance PTDA

Alain Couture
Membre du conseil d'administration
National – Montréal

Jean-Pierre Laurin
Représentant des membres de Montréal

Johanne Hémond
Membre du conseil d'administration
National – Montréal

