

Du 17 octobre 2022 au 31 mars 2025



## CONVENTION COLLECTIVE

Entre La Société Radio-Canada  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs  
de Radio-Canada (FNCC-CSN)



## TABLE DES MATIÈRES

<b>SECTION I – CONVENTION ENTRE LES PARTIES.....</b>	<b>1</b>
Article 1 – OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	1
Article 2 – DÉFINITIONS.....	1
Article 3 – INTERPRÉTATION .....	3
Article 4 – TEXTE OFFICIEL.....	4
Article 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	4
<b>SECTION II – DROITS DES PARTIES .....</b>	<b>5</b>
Article 6 – DROITS DE LA DIRECTION.....	5
Article 7 – COTISATIONS SYNDICALES .....	5
Article 8 – LIBÉRATIONS SYNDICALES ET DROITS SYNDICAUX .....	6
Article 9 – ACCÈS AUX ÉTABLISSEMENTS DE L’EMPLOYEUR .....	9
Article 10 – TABLEAUX D’AFFICHAGE .....	9
Article 11 – INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AU SYNDICAT .....	10
<b>SECTION III – RAPPORTS ENTRE LES PARTIES .....</b>	<b>12</b>
Article 12 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	12
Article 13 – INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT .....	13
<b>SECTION IV – JURIDICTION .....</b>	<b>14</b>
Article 14 – TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES CADRES .....	14
Article 15 – TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS D’AUTRES UNITÉS D’ACCREDITATION ET CRÉATION DE POSTES HYBRIDES ET NON HYBRIDES .....	14
<b>SECTION V – DROITS INDIVIDUELS.....</b>	<b>19</b>
Article 16 – ACTIVITÉS EXTÉRIEURES ET ACTIVITÉS POLITIQUES.....	19
Article 17.A – HARCÈLEMENT ET VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL.....	19
Article 17.B – DISCRIMINATION .....	21
<b>SECTION VI – MESURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>22</b>
Article 18 – MESURES DISCIPLINAIRES, PLAN FORMEL D’AMÉLIORATION ET COMMUNICATION EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL .....	22
<b>SECTION VII – REDRESSEMENT DES GRIEFS .....</b>	<b>24</b>
Article 19 – PROCÉDURE DE GRIEFS .....	24
Article 20 – PROCÉDURE D’ARBITRAGE.....	26

<b>SECTION VIII – L’EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ : RECRUTEMENT, PROMOTION, MUTATION, ANCIENNETÉ .....</b>	<b>30</b>
Article 21 – STAGIAIRES.....	30
Article 22 – ANCIENNETÉ.....	30
Article 23 – AFFICHAGE .....	34
Article 24 – RECRUTEMENT.....	36
Article 25 – AFFECTATION ET AVANCEMENT TEMPORAIRE.....	40
Article 26 – MUTATION .....	43
Article 27 – PÉRIODE DE PROBATION.....	43
Article 28 – PÉRIODE D’ESSAI .....	44
Article 29 – FORMATION .....	45
Article 30 – UTILISATION DES DEUX (2) LANGUES OFFICIELLES .....	49
Article 31 – ÉVALUATION DE RENDEMENT .....	49
<b>SECTION IX – SÉCURITÉ D’EMPLOI .....</b>	<b>51</b>
Article 32 – ABOLITION DE POSTE ET LICENCIEMENT .....	51
Article 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE .....	59
Article 34 – JURIDICTION, SOUS-TRAITANCE ET IMPARTITION .....	62
<b>SECTION X – RÉGIME DE TRAVAIL .....</b>	<b>67</b>
Article 35 – DURÉE DU TRAVAIL .....	67
Article 36 – PÉRIODE DE REPAS.....	68
Article 37 – REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE .....	71
Article 38 – HORAIRE DE TRAVAIL .....	73
Article 39 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	77
Article 40 – RAPPEL AU TRAVAIL .....	79
Article 41 – MISE EN DISPONIBILITÉ.....	80
Article 42 – CONGÉS COMPENSATOIRES.....	81
<b>SECTION XI – CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL.....</b>	<b>83</b>
Article 43 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES AMBASSADRICES OU AMBASSADEURS .....	83
Article 44 – REPRÉSENTANTES OU REPRÉSENTANTS COMMERCIAUX.....	86
Article 45 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES CORRESPONDANTES OU CORRESPONDANTS À L’ÉTRANGER, LES CORRESPONDANTES OU CORRESPONDANTS PARLEMENTAIRES ET LES CAMÉRAMANS À L’ÉTRANGER.....	88
Article 46 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL ET DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL .....	97

Article 47 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS TEMPORAIRES .....	101
Article 48 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS CONTRACTUELS .....	114
Article 49 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LE PERSONNEL JOURNALISTIQUE.....	123
<b>SECTION XII – CONGÉS/AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>127</b>
Article 50 – JOURS FÉRIÉS .....	127
Article 51 – CONGÉS ANNUELS .....	130
Article 52 – CONGÉS SPÉCIAUX .....	133
Article 53 – CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES.....	135
Article 54 – RÉGIME DE CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	135
Article 55 – CONGÉ SANS SOLDE.....	145
Article 56 – CONGÉ DE MATERNITÉ, D’ADOPTION, DE COPARENT, PARENTAL, DE SOINS D’ENFANT, DE PROCHE AIDANT, DE COMPASSION ET AUTRES CONGÉS.....	146
Article 57 – CONGÉ DE MALADIE ET ASSURANCES .....	152
Article 58 – DOSSIER MÉDICAL.....	161
Article 59 – ASSURANCE DENTAIRE.....	162
<b>SECTION XIII – ÉVALUATION DES EMPLOIS .....</b>	<b>167</b>
Article 60 – PROCESSUS D’ÉVALUATION DES POSTES.....	167
<b>SECTION XIV – RÉMUNÉRATION, PRIMES .....</b>	<b>170</b>
Article 61 – RÉTROACTIVITÉ, AUGMENTATIONS ET COMPENSATION POUR L’INFLATION .....	170
Article 62 – DISPOSITIONS SALARIALES GÉNÉRALES.....	171
Article 63 – GROUPES D’EMPLOI, DURÉE DU TRAVAIL ET GRILLE SALARIALE (À RÉVISER, AJOUTER LES POSTES AU FÉMININ ET FAIRE LA CONCORDANCE AVEC ANNEXE A) .....	173
Article 64 – RAJUSTEMENT SALARIAL .....	179
Article 65 – PRIME DE NUIT.....	179
Article 66 – PRIME DE QUART .....	180
Article 67 – PRIMES POUR ASSISTANTES OU ASSISTANTS À LA COORDINATION .....	180
<b>SECTION XV – CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL .....</b>	<b>181</b>
Article 68 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	181
Article 69 – COMITÉ DE FARDEAU DE TÂCHES.....	182
Article 70 – ALLOCATION POUR VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	183

<b>SECTION XVI – DÉPLACEMENT.....</b>	<b>189</b>
Article 71 – TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	189
Article 72 – INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT .....	191
Article 73 – ALLOCATION D’AUTOMOBILE .....	191
Article 74 – INDEMNITÉ D’HÉBERGEMENT .....	192
<b>SECTION XVII – RETRAITE .....</b>	<b>193</b>
Article 75 – RETRAITE .....	193
Article 76 – INDEMNITÉ DE RETRAITE .....	193
<b>SECTION XVIII – LA CONVENTION : CONCLUSION.....</b>	<b>197</b>
Article 77 – CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	197
Article 78 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	197
Article 79 – AVIS DE NÉGOCIATION ET RENOUVELLEMENT .....	198
Article 80 – CONCLUSION .....	199
<b>SECTION XIX – ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTE .....</b>	<b>201</b>
Annexe A – LISTE DES CATÉGORIES D’EMPLOIS VISÉES PAR L’APPLICATION DE L’ARTICLE 24 .....	201
Annexe B – GARANTIES D’EMPLOIS, EMPLOYÉS ENGAGÉS AVANT DÉCEMBRE 1983 .....	209
Annexe C – DÉPART PROGRESSIF À LA RETRAITE .....	211
Annexe D – DIVERSITÉ ET INCLUSION .....	214
Annexe E – ILLUSTRATION DES OPTIONS OFFERTES EN CAS DE POSTE DÉCLARÉ EXCÉDENTAIRE (ART. 32) .....	215
Annexe F – COMITÉ MIXTE D’ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	216
Lettre d’entente n° 1 – COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, le« CCAS »).....	219
Lettre d’entente no 2 – COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, LE « CCAS ») – MAINTIEN TEMPORAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DES ANCIENNES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	221
Lettre d’entente n° 3 – MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE.....	223
Lettre d’entente n° 4 – LOCUTRICES/SOUS-TITREUSES OU LOCUTEURS/SOUS-TITREURS DE QUÉBEC.....	224
Lettre d’entente n° 5 – HORAIRE DE TRAVAIL ET ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL .....	225
Lettre d’entente n° 6 – CHAUFFEURS.....	226
Lettre d’entente n° 7 – MAJORATION DU POURCENTAGE CORRESPONDANT AUX OBLIGATIONS FISCALES ET AVANTAGES SOCIAUX LORS DU REMBOURSEMENT DE LIBÉRATIONS SYNDICALES PAR LE SYNDICAT (ARTICLE 8) .....	229

Lettre d'entente n° 9 – TÉLÉTRAVAIL .....	234
Lettre d'entente n° 10 – MESURES TRANSITOIRES D'ANCIENNETÉ .....	236
Lettre d'entente no 11 – BANQUE DE LIBÉRATIONS SYNDICALES ANNUELLE AVEC SALAIRE ET MESURES TRANSITOIRES.....	239
Lettre d'entente n° 12 – CONCERNANT L'ACTUALISATION DE L'ARTICLE 56 - CONGÉ DE MATERNITÉ, D,ADOPTION, DE COPARENT, PARENTAL, DE SOINS D'ENFANT, DE PROCHE AIDANT, DE COMPASSION ET AUTRES CONGÉS.....	240
Lettre d'entente n° 13 – PROCESSUS DE PERMANENTISATION DE CERTAINES ET CERTAINS RECHERCHISTES À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	241
Lettre d'entente n° 14 – PROCESSUS DE PERMANENTISATION DE CERTAINES ET CERTAINS ÉDIMESTRES À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	242
Lettre d'entente n° 15 – RECLASSIFICATION DU TITRE D'EMPLOI DE RECHERCHISTE AU GROUPE 26 .....	243
Lettre d'entente n° 16 – NOTION DE COLLABORATRICE OU COLLABORATEUR .....	245
Lettre d'entente n° 17 – RÈGLES PARTICULIÈRES RELATIVE À L'AVANCEMENT TEMPORAIRE ET À LA RÈGLE DE PROMOTION APPLICABLES À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS. ....	247
Lettre d'entente n° 18 – CRÉATION DE POSTES PERMANENTS.....	249
Lettre d'entente n° 19 – AUGMENTATION DE LA PRIME DE « STEADY CAM »	251



## SECTION I – CONVENTION ENTRE LES PARTIES

### Article 1 – OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### 1.1 Objet

La présente convention a pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les Parties, de favoriser de bonnes relations de travail entre l'Employeur et les membres du Syndicat, ainsi que de déterminer des conditions de travail visant à promouvoir la sécurité, le bien-être et la satisfaction au travail.

La présente convention vise également à favoriser des rapports cordiaux et une collaboration entre l'Employeur et le Syndicat. C'est dans cette intention 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.

C'est dans ce même esprit que les Parties reconnaissent que l'industrie dans laquelle elles œuvrent est en constante évolution. Elles collaborent en vue de s'adapter rapidement à cette évolution pour la mise en œuvre du mandat de Radio-Canada en vertu de la Loi sur la radiodiffusion.

### Article 2 – DÉFINITIONS

#### Compétences :

Désigne l'ensemble des qualités qui permettent à une Employée ou à un Employé de satisfaire aux exigences d'un emploi.

#### Compteur :

Désigne le nombre de jours total travaillés par une Employée ou un Employé temporaire. Le compteur comprend aussi les congés annuels ainsi que les absences autorisées (accident de travail et lésions professionnelles, congés de maladie et congés spéciaux). Il comprend les congés compensatoires seulement s'ils sont pris en remplacement d'une affectation prévue à l'horaire. Les règles relatives à l'article 56 (Congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, de soins d'enfant, de proche aidant, de compassion et autres congés) s'appliquent au compteur.

**Coproduction :**

Désigne les ententes de collaboration dans la production ou la coproduction d'émissions, de parties d'émissions ou autres contenus. De telles ententes prennent généralement la forme d'une participation financière de l'Employeur à la production d'une émission, d'une partie d'émission ou d'un autre contenu en retour de droits de diffusion. De telles ententes peuvent impliquer une participation de l'Employeur par la fourniture de ressources humaines et matérielles.

**Cycle :**

Désigne l'horaire affiché commençant un lundi et se terminant le dimanche, quatorze (14) jours plus tard.

**Employée ou Employé :**

Désigne toute personne occupant un emploi relevant du ressort de l'Unité d'accréditation, peu importe son statut d'emploi (permanent, temporaire, contractuel).

**Employée contractuelle ou Employé contractuel :**

Employée ou Employé dont le contrat a une durée déterminée et qui est visé par l'article 48 (Conditions particulières des Employées ou Employés contractuels) de la présente convention collective.

**Exigences normales du poste :**

Les exigences normales du poste sont celles prévues aux monographies d'emploi. Les qualifications et les compétences identifiées dans les affichages doivent être en lien avec les monographies d'emploi.

**Les Parties :**

Désignent la Société Radio-Canada et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada (FNCC-CSN).

**Liste d'appel :**

Désigne la liste par ancienneté de compteur servant à l'affectation des Employées ou Employés temporaires.

**Liste de rappel :**

Désigne, pour l'Employée ou Employé licencié, la liste confectionnée et ayant pour but d'obtenir une nouvelle permanence, tel que mentionné à l'article 32 (Abolition de poste et licenciement).

**Masse salariale :**

Désigne le total des salaires de base des Employées ou Employés.

**Notification de l'horaire :**

Désigne l'affichage de l'horaire tel que défini au paragraphe 38.1.

**Période :**

Lorsqu'utilisée à l'article 47 (Conditions particulières des Employées ou Employés temporaires), désigne une période de plus ou moins trois (3) mois, telle que définie au paragraphe 47.6.

**Qualifications :**

Désigne l'ensemble des connaissances permettant à une Employée ou à un Employé d'exercer un emploi.

**Stagiaire :**

Désigne une personne qui poursuit des études au cours desquelles un stage pratique est prévu ou qui participe à un programme de l'Employeur ou du gouvernement.

**Article 3 – INTERPRÉTATION****3.1 Interprétation officielle**

Toutes les interprétations officielles des articles de la convention collective sont conditionnelles à un accord spécifique constaté par écrit et signé par les représentantes ou représentants autorisés de chacune des Parties.

**3.2 Titres des paragraphes**

Les titres des paragraphes ne servent qu'à faciliter la lecture du texte de la convention collective. Ils ne peuvent servir à l'interprétation du contenu des articles.

### **3.3 Écriture inclusive**

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent à toutes les Employées et à tous les Employés de Radio-Canada sans différenciation du genre exprimé.

Aux fins de la présente convention collective, lorsque la rédaction épiciène et non sexiste devient trop lourde ou redondante, le masculin neutre est utilisé afin de faciliter la lecture du présent texte. Il désigne aussi bien les femmes, les personnes non binaires ou les hommes.

## **Article 4 – TEXTE OFFICIEL**

### **4.1 Textes français et anglais**

Les textes français et anglais de la présente convention sont tous deux officiels. Toutefois, en cas de divergence d'interprétation, la version française prévaut.

## **Article 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE**

### **5.1 Agent négociateur**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des Employées ou Employés occupant une fonction visée par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles le 6 juillet 2021 qui se lit comme suit :

« [...] tout le personnel travaillant à la Société Radio-Canada dans la province de Québec et à Moncton (Nouveau-Brunswick), à l'exclusion du personnel visé par d'autres certificats d'accréditation, des réalisateurs, des superviseurs et du personnel qui lui est assimilé. »

## **SECTION II – DROITS DES PARTIES**

### **Article 6 – DROITS DE LA DIRECTION**

#### **6.1 Direction et administration**

L'Employeur détient exclusivement tous les droits et privilèges pour diriger et administrer ses opérations présentes et futures. Il détient exclusivement tous les droits et privilèges de déterminer ses méthodes d'exploitation et sa structure organisationnelle, notamment de déterminer la nature et l'étendue des fonctions et les modalités d'affectation, de choisir et de diriger ses effectifs et d'en déterminer le nombre, d'embaucher, d'évaluer, de muter, de promouvoir, de rétrograder, d'imposer des mesures disciplinaires, de licencier, de mettre à pied ou de mettre fin à l'emploi de ses Employées ou Employés. Ces droits et privilèges s'exercent sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

#### **6.2 Établissements et équipements**

L'Employeur détient exclusivement tous les droits et privilèges de gérer ses propriétés, d'y maintenir l'ordre et la sécurité, ainsi que d'établir les règles et normes régissant son exploitation. Il peut décider, notamment, du nombre et de l'emplacement de ses locaux, de choisir, de se procurer, de créer et d'intégrer les équipements et technologies qui doivent y être installés, de décider de la qualité, de la quantité et de la nature de son outillage. Ces droits et privilèges s'exercent sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

### **Article 7 – COTISATIONS SYNDICALES**

#### **7.1 Prélèvement des cotisations syndicales**

L'Employeur retient, sans frais, de la paie de chaque Employée ou Employé, dès son embauche, le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

#### **7.2 Préavis de changement de taux**

Un préavis écrit d'au moins deux (2) mois civils est donné à l'Employeur par le Syndicat pour tout changement apporté aux modalités des retenues de cotisations syndicales.

### **7.3 Remise au Syndicat**

L'Employeur retient la cotisation syndicale sur le salaire de l'Employée ou Employé aux deux (2) semaines et la remet au Syndicat dans la semaine qui suit le dépôt de la paie.

## **Article 8 – LIBÉRATIONS SYNDICALES ET DROITS SYNDICAUX**

### **8.1 Libérations avec salaire**

L'Employeur accorde des libérations syndicales, avec salaire, sous réserve des besoins opérationnels :

- a) à un maximum de trois (3) Employées ou Employés par journée de rencontre de tout comité paritaire découlant de l'application de la convention collective et de toute loi en vigueur;
- b) à un maximum de huit (8) Employées ou Employés par journée de rencontre de négociation, de conciliation et de médiation. Les Parties conviendront à l'avance d'un calendrier de rencontres afin de prévoir les besoins de remplacement;
- c) à un maximum de deux (2) Employées ou Employés par journée d'arbitrage de différend, visant le renouvellement de la convention collective;
- d) à un maximum de trois (3) Employées ou Employés par journée de préparation pour chacune des rencontres du Comité de relations de travail (CRT) prévu à l'article 12.

### **8.2 Libérations avec salaire récupéré**

L'Employeur accorde des libérations syndicales, avec salaire récupéré, sous réserve des besoins opérationnels et des coûts de remplacement (temps supplémentaire) :

- a) à chaque Employée ou Employé élu ou nommé à une fonction syndicale à temps complet, auprès du Syndicat pour la durée de son mandat, pour autant qu'il n'excède pas trois (3) ans. Ce congé est renouvelé sur réception d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours de calendrier avant sa prise d'effet;
- b) à un maximum de trois (3) Employées ou Employés élus ou nommés à un poste syndical à temps complet auprès d'un organisme officiel du mouvement ouvrier pour la durée du mandat, pour autant qu'il n'excède

pas trois (3) ans. Ce congé peut être renouvelé sur réception d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours ouvrables avant sa prise d'effet;

- c) à la direction du Syndicat et à ses membres élus ou nommés pour assister aux congrès et réunions des instances du mouvement, aux colloques syndicaux et participer aux affaires syndicales.

### **8.3 Délai de demande**

Toute demande de libération syndicale en vertu des présentes doit être acheminée à la supérieure ou au supérieur immédiat de l'Employée ou Employé au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date de la libération. Dans la computation de ce délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

### **8.4 Effets sur la période d'emploi**

Une libération syndicale accordée en vertu des présentes ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'emploi d'une Employée ou d'un Employé temporaire ou contractuel. Une fois sa période de probation complétée, l'Employée ou Employé temporaire accumule une journée au compteur pour chaque jour où elle ou il est libéré, avec salaire ou avec salaire récupéré, et qu'elle ou il aurait été prévu à l'horaire n'eut été de sa libération à l'intérieur d'une même période de paie.

L'Employeur met à l'horaire l'Employée ou Employé temporaire relevé avec salaire ou avec salaire récupéré.

### **8.5 Moments des rencontres**

Les rencontres prévues entre les Parties dans la présente convention ont habituellement lieu durant les heures de travail.

### **8.6 Congé compensatoire**

Lorsque l'Employée ou Employé est autorisé à s'absenter avec salaire selon le paragraphe 8.1 et que cette absence coïncide avec l'un ou plusieurs de ses jours de repos hebdomadaire, elle ou il bénéficie d'un congé compensatoire qu'elle ou il prend à un moment fixé d'un commun accord avec l'Employeur.

### **8.7 Montants des cotisations**

L'Employeur maintient le traitement de l'Employée ou Employé en libération syndicale avec salaire récupéré. Il retient sur les cotisations syndicales versées au Syndicat le montant du salaire récupéré majoré d'un pourcentage

correspondant à la contribution de l'Employeur aux différentes obligations fiscales liées à l'emploi et aux avantages sociaux de l'Employée ou Employé libéré, selon les critères prévus à la lettre d'entente n° 7 - Majoration du pourcentage correspondant aux obligations fiscales et avantages sociaux.

Les modalités d'accumulation des congés annuels continuent de s'appliquer. L'Employeur fait parvenir au Syndicat un relevé des libérations syndicales visées, donnant leur date et le nom des bénéficiaires.

### **8.8 Accumulation de l'ancienneté**

L'Employée ou Employé continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée d'une libération syndicale. Par ailleurs, l'Employée ou Employé libéré en fonction de l'alinéa 8.2 b) cesse d'accumuler de l'ancienneté dès la prolongation de son mandat au-delà de trois (3) ans.

### **8.9 Banque de libérations avec salaire**

Le Syndicat communique par écrit à l'Employeur le nom des membres du comité exécutif et de ses délégués ou déléguées dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective ou toute modification subséquente.

En plus des libérations syndicales avec salaire prévues au présent article, le Syndicat bénéficie d'une banque de libérations avec salaire supplémentaire de vingt-cinq (25) jours par année (débutant le 1<sup>er</sup> avril et se terminant le 30 mars de l'année suivante). La totalité de ces libérations doivent être prises en cours d'année. Le résiduel des jours non pris en cours d'année ne peut faire l'objet d'un paiement ou être reporté à l'année suivante.

### **8.10 Accompagnement**

Le Syndicat a, en tout temps, le droit de se faire accompagner par ses représentantes ou représentants élus ainsi que par la conseillère ou le conseiller syndical dans ses rencontres avec l'Employeur.

### **8.11 Dossier d'Employée ou Employé**

L'Employée ou Employé peut, pour motif valable et à la condition d'en faire la demande par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, consulter son dossier en présence de sa ou son gestionnaire ou d'une personne représentant les Ressources humaines. S'il le désire, l'Employée ou Employé peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.

## **8.12 Non-discrimination pour fonctions syndicales**

Il n'est exercé aucune discrimination ou intimidation contre les Employées ou Employés faisant partie de l'Unité d'accréditation, en raison de leur affiliation au STTRC ou de leur activité de déléguées ou délégués ou comme membres de la direction du Syndicat ou membres de différents comités fonctionnant en vertu de cette convention ou d'une activité découlant des affiliations du Syndicat.

## **Article 9 – ACCÈS AUX ÉTABLISSEMENTS DE L'EMPLOYEUR**

### **9.1 Accès sécuritaire**

Sous réserve des lignes directrices de l'Employeur relatives à l'accès sécuritaire à ses établissements, l'Employeur, sur préavis écrit raisonnable, autorise l'accès à ses établissements aux représentantes ou représentants autorisés du Syndicat afin de leur permettre de veiller au respect des dispositions de la présente convention.

### **9.2 Consentement préalable de l'Employeur - rencontre ou rassemblement**

Le Syndicat doit obtenir, en tout temps, le consentement préalable de l'Employeur pour tenir une rencontre ou un rassemblement sur les lieux d'un des établissements de l'Employeur ou dans une de ses salles si disponibles.

## **Article 10 – TABLEAUX D'AFFICHAGE**

### **10.1 Affichage**

Dans chaque établissement, l'Employeur fournit des tableaux d'affichage de taille convenable, dans des endroits appropriés, afin que le Syndicat puisse annoncer des réunions, des élections, des négociations, les politiques et les positions syndicales ainsi que des informations concernant les affaires internes du Syndicat.

Le Syndicat peut également utiliser d'autres tableaux d'affichage s'il obtient l'autorisation d'une ou d'un responsable des Relations de travail.

L'Employeur se réserve le droit d'enlever tout avis qu'il tient pour préjudiciable aux relations entre le Syndicat et l'Employeur après en avoir discuté avec le Syndicat.

## **Article 11 – INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AU SYNDICAT**

### **11.1 Fichier électronique**

En plus des informations spécifiquement prévues à la présente convention collective, l'Employeur envoie électroniquement au Syndicat, mensuellement, un fichier comportant les renseignements suivants, pour l'ensemble des Employées ou Employés :

- nom de l'Employée ou Employé;
- sexe;
- date de naissance;
- code d'identification de l'Employée ou Employé;
- titre de la fonction de l'Employée ou Employé;
- statut de l'Employée ou Employé;
- composante;
- service;
- ville;
- date d'embauche;
- date de fin d'emploi;
- raison de la fin d'emploi;
- ancienneté;
- classification;
- date anniversaire du salaire;
- salaire courant;
- montant de la rémunération additionnelle;
- nature de la rémunération additionnelle;
- avancements temporaires de quatre (4) semaines et plus (incluant la date de fin prévisible);
- affectations inter-unités;
- montant de la cotisation syndicale;
- numéro de poste;
- affectation primaire ou secondaire;
- Employée ou Employé absent pendant tout le mois incluant la raison de l'absence (maternité, paternité, adoption, invalidité de courte durée pour le mois entier, invalidité de longue durée (ILD), autres absences);

- pourcentage d'occupation du poste (temps partiel);
- date d'admission au régime de retraite;
- langue de correspondance;
- postes abolis;
- postes vacants;
- date de début et de fin des affectations temporaires et avancements temporaires.

### **11.2 Liste des unités administrative**

Une liste des unités administratives et des Employées ou Employés relevant de ces unités est remise au Syndicat, une fois par année, au plus tard le 31 octobre.

### **11.3 Coordonnées personnelles des Employées ou Employés**

Sous réserve de la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'Employeur fait parvenir au Syndicat tous les six (6) mois une liste des noms, adresses résidentielles, adresses de courriel personnelles (si disponibles) et numéros de téléphone personnels de ses Employées ou Employés représentés par le Syndicat, tels qu'ils apparaissent au registre de l'Employeur.

### **11.4 Dossiers d'invalidités**

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'Employeur remet électroniquement au Syndicat, et ce, pour la période s'échelonnant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année précédente, les informations suivantes :

- a) le nombre de dossiers d'invalidités de courte durée;
- b) la durée moyenne des invalidités de courte durée;
- c) le nombre de dossiers ayant fait l'objet de désaccords entre la ou le médecin traitant de l'Employée ou Employé et la ou le médecin de l'Employeur au sujet de : la date de consolidation, la date de retour au travail, le retour progressif ou les limitations fonctionnelles.

## **SECTION III – RAPPORTS ENTRE LES PARTIES**

### **Article 12 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

#### **12.1 Objectif du comité**

Dans le but de promouvoir des rapports de collaboration entre l'Employeur et ses Employées ou Employés représentés par le Syndicat, d'étudier toute question, orientation et problème échappant aux dispositions de la convention collective et de régler des malentendus ou des problèmes découlant de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, les Parties s'entendent pour créer un Comité de relations de travail (CRT).

Le Comité de relations de travail ne peut prendre de décision qui relève des responsabilités exclusives du Comité de redressement des griefs concernant un litige ou de tout autre comité prévu à la convention collective sans préalablement consulter leurs représentantes ou représentants.

#### **12.2 Mode de fonctionnement**

Les modalités de fonctionnement et le calendrier des rencontres seront déterminés par les membres du comité. Ils doivent se rencontrer au moins douze (12) fois durant l'année, à moins que les membres du comité n'en décident autrement.

Afin d'assurer un suivi efficace des différents sujets traités au CRT, les membres du comité peuvent mettre en place des sous-comités dont le mandat, le nombre de membres et le mode de fonctionnement seront déterminés par le CRT.

#### **12.3 Composition du comité**

Ce comité réunit jusqu'à trois (3) représentantes ou représentants de chacune des Parties. Chaque partie a la possibilité de s'adjoindre des invitées ou invités afin d'exposer une problématique particulière, après avoir avisé l'autre partie au moins sept (7) jours à l'avance. Cet avis devra préciser le nom de la ou des personnes et la nature de leur intervention.

#### **12.4 Ordre du jour**

Au moins sept (7) jours avant la tenue de la rencontre du comité, les Parties échangent les points qu'elles désirent voir inscrits à l'ordre du jour.

## **12.5 Procès-verbal**

Un procès-verbal succinct, résumant la position des Parties et les décisions concernant les sujets abordés, est lu et signé lors de la séance suivante.

## **12.6 Dépôt et délai de grief**

En cas de désaccord entre les membres du Comité de relations de travail concernant un sujet relatif aux conditions de travail lié à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, l'une ou l'autre des Parties peut déposer un grief dans les délais prévus au paragraphe 19.4.

Ce délai commence le jour de la signature du procès-verbal signifiant le désaccord des Parties dans la mesure où le sujet est traité au Comité de relations de travail du mois suivant l'événement. Dans le cas contraire, les délais prévus au paragraphe 19.4 s'appliquent. Les Parties peuvent, lors de la tenue du Comité, décider d'un commun accord de prolonger les délais applicables.

## **12.7 Dispositions de la convention**

Le Comité de relations de travail n'a pas le pouvoir de modifier les dispositions de la présente convention.

# **Article 13 – INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT**

## **13.1 Grève et lock-out**

Pendant la durée de la convention, le Syndicat ne provoque et n'encourage aucune grève et l'Employeur ne provoque et n'encourage aucun lock-out.

## **13.2 Travail en cas de grève ou de lock-out**

Aucune Employée ou aucun Employé n'est contraint d'exécuter un travail ou de collaborer à un travail qui relève exclusivement d'une autre unité d'accréditation de l'Employeur dont les employées ou employés sont en grève ou en lock-out.

## SECTION IV – JURIDICTION

### Article 14 – TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES CADRES

#### 14.1 Assignation du travail à une ou à un cadre

L'Employeur convient de ne pas assigner à son personnel de confiance et cadre des tâches relevant normalement des membres de l'Unité d'accréditation visés par la présente convention collective, sauf à des fins de supervision, de formation, d'évaluation d'équipement ou encore en cas d'urgence.

### Article 15 – TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS D'AUTRES UNITÉS D'ACCREDITATION ET CRÉATION DE POSTES HYBRIDES ET NON HYBRIDES

#### 15.1 Affectation d'urgence ou lors d'imprévus

L'Employeur peut affecter une employée ou un employé d'une autre unité d'accréditation à des fonctions relevant de l'Unité en cas d'urgence ou de circonstances imprévues.

L'Employeur peut, par ailleurs, affecter une employée ou un employé d'une autre unité à des tâches qui relèvent du personnel préposé aux émetteurs manœuvrant de l'équipement qui permet d'opérer des émetteurs à distance, lorsqu'aucune Employée ou aucun Employé de l'Unité n'est disponible.

#### 15.2 Affectation ponctuelle des membres de l'APS

L'Employeur peut aussi, en sus du paragraphe 15.1, affecter une ou un membre de l'Association des professionnels et superviseurs (APS) pour évaluer de l'équipement, s'y initier ou en faire la démonstration.

#### 15.3 Polyvalence inter-unités

Dans le cadre de travail inter-unités, les employées ou employés faisant partie d'une autre unité d'accréditation peuvent être affectés pour accomplir du travail qui relève normalement de l'Unité telle que définie à l'article 5 (Reconnaissance syndicale) de la convention collective, à condition que les Employées ou Employés membres de cette dernière puissent exécuter du travail qui relève normalement de l'autre unité d'accréditation et que les tâches ne constituent pas normalement la fonction principale des membres de l'une ou l'autre des unités.

Dès leur réception, le Service des relations de travail transmet au Syndicat tous les projets inter-unités qui touchent les tâches relevant de la juridiction du STTRC.

Les Parties reconnaissent qu'un projet inter-unités peut viser plus d'une personne. Le cas échéant, l'Employeur produit un seul projet et joint la liste des Employées ou Employés ainsi que celle des employées ou employés des autres unités d'accréditation visés par le projet.

#### **15.4 Polyvalence inter-unités non hybride**

Les Parties reconnaissent qu'il peut être nécessaire que des Employées ou Employés accomplissent des tâches inter-unités qui sont accessoires à leur fonction de base.

L'accomplissement de ces fonctions accessoires entraîne une compensation de vingt dollars (20 \$) par jour si l'affectation est d'une durée minimale de quatre-vingt-dix (90) minutes travaillées. Cette compensation est également versée lorsqu'une Employée ou un Employé est affecté au remplacement d'une Employée ou d'un Employé visé par un projet inter-unités.

Les projets inter-unités non hybrides sont d'une durée d'un (1) an ou moins et peuvent être renouvelés à leurs expirations. L'Employeur avise le Syndicat de chaque prolongation.

#### **15.5 Création de postes hybrides**

La polyvalence inter-unités permet à une Employée ou à un Employé de l'Unité d'accréditation d'exécuter à la fois les tâches relevant de la présente convention collective et celles relevant d'emplois d'autres unités d'accréditation. Cette polyvalence est appelée hybride lorsque quarante pour cent (40 %) du temps est passé à exécuter des tâches d'un emploi relevant d'une autre unité d'accréditation. Il s'agit d'un point de repère, puisque les Parties reconnaissent qu'il est difficile de dire à quel moment un emploi devient véritablement hybride.

#### **15.6 Période expérimentale**

La polyvalence hybride est d'abord effectuée à titre expérimental. L'Employeur procède par affichage, par ville ou par secteur pour identifier des volontaires pour les affectations. L'Employeur choisit parmi les candidatures reçues celles qui répondent le mieux aux qualifications et compétences requises fixées dans l'affichage. À qualifications et compétences égales, l'Employeur

accorde une préférence à l'Employée ou Employé détenant le plus d'ancienneté.

Si aucune Employée ou aucun Employé ne répond aux qualifications et compétences requises, l'Employeur affecte l'Employée ou Employé de son choix.

Avant le début de tout projet inter-unités hybride, l'Employeur doit en communiquer les détails au Syndicat, notamment quant à sa durée, à la description complète des fonctions ainsi que le nom de ou des Employées ou Employés visés par le projet.

### **15.7 Durée**

La polyvalence inter-unités expérimentale ne doit pas durer moins d'un (1) mois ni plus de six (6) mois. D'un commun accord, un essai peut être prolongé d'une autre période de six (6) mois. Au plus tard un (1) an après le début de l'expérience, l'Employeur y met fin et retourne l'Employée ou Employé à son poste.

### **15.8 Poste hybride**

Si l'Employeur crée un poste hybride permanent au terme de la période initiale de six (6) mois et au plus tard un (1) an après le début de l'expérience, ce poste est offert en priorité à l'Employée ou Employé ayant occupé le poste et, si elle ou il refuse, le poste est affiché.

### **15.9 Compensation**

Si la durée du projet est de moins d'un (1) mois, le paragraphe 15.4 s'applique.

### **15.10 Retour sur son ancien poste**

- a) Si l'Employeur, au cours ou à l'issue de la période d'expérimentation, est insatisfait de l'Employée ou Employé occupant un emploi polyvalent inter-unités expérimental, celle-ci ou celui-ci retourne à son ancien poste sur préavis de dix (10) jours ouvrables; l'Employeur reconnaît le droit à la candidate ou au candidat retenu de retourner à son ancien poste entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le centième (100e) jour de l'affectation.
- b) Une expérience qui s'est soldée par un échec n'est pas retenue contre une Employée ou un Employé lors de son évaluation de rendement.

### **15.11 Taux de salaire**

Durant la période d'expérimentation, l'Employée ou Employé ne peut 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.

### **15.12 Formation**

L'Employeur s'engage à ce que les Employées ou Employés reçoivent une formation adéquate en vue d'occuper l'emploi hybride.

### **15.13 Procédure de création de postes hybrides**

- a) Si l'expérience est concluante, la polyvalence inter-unités expérimentale est convertie en polyvalence continue par la création d'un emploi hybride.
- b) Un emploi hybride combine les fonctions de base de deux (2) emplois ou plus relevant de deux (2) unités d'accréditation ou plus, dans des proportions que détermine l'Employeur.
- c) Les Parties se réunissent pour déterminer la description de tâches de l'emploi. La fixation du niveau de rémunération passe par le processus d'évaluation des emplois.
- d) Avant la mise en œuvre, une description de travail complète est remise aux unités d'accréditation concernées.
- e) Les Parties se réunissent pour déterminer les fonctions en cause, l'affiliation et les cotisations à payer.
- f) Cependant, chaque fois qu'il est clair qu'une personne assumant une tâche hybride occupe de façon prépondérante et durable des tâches d'une unité d'accréditation ou d'une autre, la fonction est intégrée à l'unité appropriée.
- g) L'Employeur s'assure de distribuer le plus équitablement possible les emplois hybrides entre les unités d'accréditation participantes pendant la durée de la convention.
- h) Si la mise à pied d'une Employée ou d'un Employé est liée à la création d'un poste hybride, l'Employée ou Employé licencié a droit à une indemnité d'une semaine de salaire supplémentaire à celle prévue à l'article 32 (Abolition de poste et licenciement) par année d'ancienneté.

## 15.14 Comité conjoint permanent

- a) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à participer activement à un Comité conjoint permanent regroupant l'ensemble des syndicats concernés par des projets inter-unités hybrides ou non hybrides, et ce, sans admission et sous réserve des droits résultants de l'accréditation et de la convention collective liant les Parties.

Le Comité a notamment comme objectifs :

- d'assurer le suivi de tous les projets de travail inter-unités hybrides ou non hybrides touchant des tâches des membres des syndicats concernés;
  - d'évaluer leur impact sur les membres des syndicats concernés;
  - de discuter des moyens permettant de favoriser la formation visant à optimiser l'employabilité des membres des syndicats concernés;
  - de discuter des besoins de formation permettant aux membres des syndicats concernés d'effectuer des tâches relevant normalement des membres des syndicats d'une autre unité;
  - de discuter de la répartition des projets entre les syndicats concernés;
  - de convenir d'autres solutions susceptibles de répondre adéquatement aux besoins opérationnels de l'Employeur;
  - de tout autre sujet convenu entre les participantes ou participants.
- b) Les Parties conviennent que les membres du Comité conjoint se rencontrent minimalement quatre (4) fois par année ou à toute autre fréquence convenue par les participantes ou participants.
- c) Le Syndicat peut être représenté par un maximum de deux (2) représentantes ou représentants.
- d) Pour permettre de préparer les rencontres du Comité conjoint, les représentantes ou représentants du Syndicat sont, préalablement à chacune des rencontres du Comité, libérés une (1) journée avec salaire.
- e) Les décisions du Comité conjoint sont consignées par écrit et signées par l'ensemble de ses membres.

## **SECTION V – DROITS INDIVIDUELS**

### **Article 16 – ACTIVITÉS EXTÉRIEURES ET ACTIVITÉS POLITIQUES**

#### **16.1 Activités extérieures**

Les Employées ou Employés peuvent entreprendre des activités extérieures en dehors des heures de travail aux conditions suivantes :

- a) Ces activités ne doivent pas entrer en concurrence directe avec les services de Radio-Canada. Cette disposition ne s'applique pas aux Employées ou Employés engagés à l'animation d'émissions dans les autres secteurs que l'information et aux Employées ou Employés temporaires à condition que ces activités ne nuisent pas à leur travail ou à la disponibilité offerte à l'Employeur.
- b) Il est interdit d'exploiter sans autorisation préalable sa relation avec l'Employeur dans le cadre d'activités extérieures.
- c) Ces activités ne doivent pas contrevenir au Code de conduite, à la politique Conflits d'intérêt et questions de déontologie et aux Normes et pratiques journalistiques, telles qu'amendées de temps à autre, dans la mesure où elles s'appliquent à l'Employée ou Employé.

#### **16.2 Activités politiques**

L'Employée ou Employé peut participer à des activités politiques ou briguer les suffrages lors d'une élection, pourvu qu'elle ou il se conforme aux lois et aux limites imposées par les politiques de l'entreprise, notamment aux éléments des Normes et pratiques journalistiques se référant à ces activités, telles qu'amendées de temps à autre.

### **Article 17.A – HARCÈLEMENT ET VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL**

#### **17.A.1 Lieu de travail**

Les Parties reconnaissent que les Employées ou Employés, superviseuses et superviseurs et cadres ont droit à un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence.

## **17.A.2 Collaboration des parties**

Les Parties conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser par les moyens appropriés tout harcèlement ou toute violence dans le lieu de travail porté à leur connaissance.

## **17.A.3 Dépôt et examen de plainte**

Dès le dépôt d'une plainte pour harcèlement et/ou pour violence dans le lieu de travail, l'Employeur s'engage à appliquer les dispositions relatives au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail du Code canadien du travail (Partie II), ainsi que le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, cette plainte est examinée et traitée suivant les politiques en la matière en vigueur chez l'Employeur et telles qu'elles peuvent être modifiées de temps à autre par ce dernier.

De plus, l'Employeur prendra les mesures qu'il juge indiquées pendant la procédure de traitement de la plainte en vertu du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

## **17.A.4 Accompagnement et confidentialité**

Les Employées ou Employés qui participent à une enquête peuvent, à leur demande, être accompagnés par une personne de leur choix dont notamment une représentante ou un représentant syndical. Toute personne qui participe au processus d'enquête doit signer une entente de confidentialité.

## **17.A.5 Rapport d'enquête**

Conformément au Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, l'Employeur remet une copie du rapport de l'enquêteur à la partie principale, à la partie intimée, au comité local et au destinataire désigné.

## **17.A.6 Grief et arbitrage accéléré**

L'Employée ou Employé insatisfait de la décision de l'Employeur peut déposer un grief dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier de celle-ci. Dans ce cas, le grief est réputé avoir franchi toutes les étapes normales de la procédure de griefs et peut être déféré directement à l'arbitrage selon la procédure énoncée à l'article 20 (Procédure d'arbitrage). Les Parties peuvent, après entente, procéder par arbitrage accéléré.

## **Article 17.B – DISCRIMINATION**

### **17.B.1 Politiques de l'Employeur**

Les Employées ou Employés jouissent de droits égaux conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne et les politiques en la matière en vigueur chez l'Employeur, telles qu'elles peuvent être modifiées de temps à autre par ce dernier.

### **17.B.2 Non-discrimination**

Les Parties ainsi que toute Employée ou tout Employé n'exercent aucune discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience, ainsi que tout autre motif prévu à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

### **17.B.3 Moyens**

Les Parties conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser par les moyens appropriés toute discrimination dans le lieu de travail portée à leur connaissance.

## **SECTION VI – MESURES DISCIPLINAIRES**

### **Article 18 – MESURES DISCIPLINAIRES, PLAN FORMEL D’AMÉLIORATION ET COMMUNICATION EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL**

#### **18.1 Définition**

Aux fins du présent article, une mesure disciplinaire est une réprimande écrite, une suspension sans solde ou un congédiement.

Toute mesure disciplinaire doit être imposée conformément à la procédure suivante.

#### **18.2 Communication de la mesure**

Toute mesure disciplinaire doit être communiquée à l’Employée ou Employé dans un délai de trente (30) jours de calendrier de l’incident qui y donne lieu ou de la connaissance par l’Employeur de l’ensemble des faits relatifs à cet incident. Le Syndicat reçoit copie de toute mesure disciplinaire communiquée à l’Employée ou Employé.

#### **18.3 Convocation et enquête**

Lorsque l’Employée ou Employé est convoqué à un entretien au cours duquel les faits pertinents à son enquête font l’objet de discussions, elle ou il en est avisé par écrit au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre. L’avis de convocation contient les principaux faits pertinents à la tenue de l’enquête. Une copie de l’avis est envoyée au Syndicat. L’Employeur informe l’Employée ou Employé qu’elle ou il peut être accompagné d’une représentante ou d’un représentant syndical.

#### **18.4 Retrait des mesures et dossier de l’Employée ou de l’Employé**

Toute mesure disciplinaire qui se révèle injustifiée doit être retirée du dossier de l’Employée ou Employé et détruite.

L’Employée ou Employé peut consulter son dossier personnel en présence d’une représentante ou d’un représentant de l’Employeur et, s’il le désire, en présence d’une représentante ou d’un représentant syndical, en donnant un avis dans un délai raisonnable.

### **18.5 Fardeau de la preuve**

Une mesure disciplinaire ne peut être imposée que pour une cause juste et suffisante, dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

### **18.6 Version des faits**

Au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la communication de la mesure disciplinaire par l'Employeur, l'Employée ou Employé peut verser à son dossier sa version écrite des faits.

### **18.7 Retrait de la mesure du dossier**

Après dix-huit (18) mois de sa communication, toute mention d'une mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'Employée ou Employé. Nonobstant les congés hebdomadaires, les congés compensatoires et les congés annuels, toute période d'absence est ajoutée au présent délai.

### **18.8 Accompagnement et plan formel d'amélioration**

S'il en fait la demande, l'Employée ou Employé, qui est rencontré dans le but de se voir remettre par écrit un plan formel d'amélioration de la performance, peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.

Le plan d'amélioration formulé par écrit prévoit notamment les objectifs à atteindre, le temps alloué pour rencontrer ces mêmes objectifs, la fréquence des suivis et, le cas échéant, des personnes ressources disponibles.

### **18.9 Communication en dehors des heures de travail**

Une mesure disciplinaire ne peut être imposée à une Employée ou à un Employé qui ne répond pas à une communication de l'Employeur en dehors de ses heures de travail.

La présente disposition ne restreint toutefois pas l'application des articles prévus à la présente convention collective.

## SECTION VII – REDRESSEMENT DES GRIEFS

### Article 19 – PROCÉDURE DE GRIEFS

#### 19.1 Définition

Dans cette convention, le mot grief signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige relatif aux conditions de travail qui découlent de l'application, de l'interprétation ou d'une violation de la présente convention collective ou des politiques de l'Employeur.

#### 19.2 Gestion de la plainte

- a) L'Employée ou Employé qui estime avoir une raison valable de se plaindre peut en discuter avec sa ou son gestionnaire ou une autre personne représentant l'Employeur en vue d'en arriver à une entente. Elle ou il peut être accompagné d'une déléguée ou d'un délégué syndical, s'il le désire, auquel cas une représentante ou un représentant des Ressources humaines peut également être présent.
- b) Avant le dépôt d'un grief, les Parties doivent faire un effort pour résoudre la plainte. Sauf disposition contraire, les Parties disposent de cinq (5) jours ouvrables, à partir de la tenue de cette rencontre, pour trouver une solution mutuellement satisfaisante.
- c) Un grief soumis à l'autre Partie ne peut être rejeté par l'arbitre au seul motif que la procédure prévue à l'alinéa 19.2 a) n'a pas été respectée.
- d) À moins que les Parties n'en décident autrement, toute entente conclue dans le cadre de la gestion de plainte ne peut être invoquée comme précédent. De même, toute discussion de règlement prévue aux alinéas 19.2 a) et b) ne peut être invoquée dans le cadre d'une éventuelle procédure de grief.
- e) La personne plaignante et la déléguée ou le délégué syndical, s'il y a lieu, sont libérés avec salaire pour la durée de la rencontre. Si, à la demande de l'Employeur, la rencontre a lieu avant ou après la journée normale de travail, la personne plaignante et la ou le délégué syndical sont rémunérés en temps supplémentaire, si applicable.

### **19.3 Droit de dépôt d'un grief**

Les Parties reconnaissent que l'Employeur, le Syndicat, ainsi que toute Employée ou tout Employé ou groupe d'Employées ou Employés peuvent déposer un grief.

### **19.4 Dépôt d'un grief**

Tout grief doit exposer les principaux articles visés dans la convention collective, les principaux faits, la réclamation ainsi que le nom du ou des plaignantes ou plaignants.

Tous les griefs du Syndicat, d'une Employée ou d'un Employé ou d'un groupe d'Employées ou Employés sont transmis par courriel au Service des relations de travail.

Tous les griefs de l'Employeur sont transmis par courriel au Syndicat. La Partie qui reçoit un grief accuse réception par courriel.

Tout grief est soumis dans un délai de quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant la date de l'incident ou de la date où la partie intéressée est réputée en avoir pris connaissance. Nonobstant le paragraphe 19.9, les délais prévus au présent paragraphe ne peuvent faire l'objet d'une prolongation par les Parties.

### **19.5 Règlement des griefs**

Les Parties déclarent leur ferme intention de déployer tous les efforts nécessaires pour régler tout grief dans les meilleurs délais. À cet effet, les griefs font l'objet de discussions lors des rencontres du Comité de redressement des griefs.

Les Parties conviennent de se rencontrer au moins dix (10) fois par année, à moins qu'elles n'en décident autrement.

### **19.6 Ordre du jour et procès-verbal**

Les Parties doivent s'échanger la liste des griefs à l'ordre du jour au moins dix (10) jours précédant la rencontre. Les Parties peuvent convenir de laisser un ou des griefs en instance jusqu'à la prochaine réunion ou, à défaut de quoi, l'une ou l'autre des Parties peut soumettre le grief à l'arbitrage selon le délai prévu au paragraphe 20.1.

À l'issue de la rencontre, les Parties rédigent un procès-verbal faisant foi des discussions et des suivis à faire par chacune des Parties sur chacun des griefs. Le procès-verbal est signé par les Parties présentes à la rencontre.

## **19.7 Libérations**

L'Employeur convient de libérer avec salaire un maximum de trois (3) Employées ou Employés pour leur permettre d'assister aux séances du Comité de redressement des griefs.

## **19.8 Entente écrite**

Tout règlement d'un grief intervenu entre l'Employeur et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite qui doit être signée par les représentantes ou représentants dûment autorisés des deux (2) Parties.

## **19.9 Délais de rigueur**

Tout délai du présent article peut être prolongé d'un commun accord, consigné par écrit, avant l'échéance dudit délai.

# **Article 20 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

## **20.1 Demande d'arbitrage**

Si les Parties n'arrivent pas à un règlement au cours de la première (1<sup>ère</sup>) réunion du Comité de redressement des griefs suivant le dépôt d'un grief, et qu'il n'est pas laissé en instance conformément au paragraphe 19.6, l'une ou l'autre des Parties peut le déférer à l'arbitrage.

Cela doit être fait par une déclaration inscrite au procès-verbal ou par avis écrit déposé auprès de l'autre Partie dans un délai de trente (30) jours suivant cette réunion.

Le grief doit être soumis à l'arbitrage au plus tard douze (12) mois après son dépôt, par avis écrit à l'Employeur ou au Syndicat, à défaut de quoi le grief sera réputé déféré à l'arbitrage.

Les Parties peuvent s'entendre pour que les mesures disciplinaires, à l'exception d'un congédiement, soient soumises à l'arbitrage à une date ultérieure.

Un grief relatif à une mesure disciplinaire peut être déféré directement à l'arbitrage, sans la tenue préalable de discussions au Comité de redressement des griefs.

## **20.2 Médiation-arbitrage**

Par consentement mutuel des Parties, le litige peut être soumis à une médiatrice-arbitre ou à un médiateur-arbitre qui tente d'aider les Parties à conclure un règlement négocié.

Avant le début de la médiation, les Parties s'entendent sur un protocole avec la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre.

## **20.3 Arbitrage accéléré**

Les Parties peuvent, d'un commun accord, déférer tout grief à l'arbitrage accéléré.

Lorsque les Parties conviennent de procéder par arbitrage accéléré pour disposer d'un grief, elles conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour que l'affaire soit entendue par l'arbitre choisi par les Parties dans les trente (30) jours du dépôt du grief et pour qu'une décision soit rendue dans les trente (30) jours de la prise en délibéré par l'arbitre.

## **20.4 Modification des délais**

Tout délai du présent article peut être prolongé ou modifié d'un commun accord consigné par écrit avant l'échéance dudit délai.

## **20.5 Choix de l'arbitre**

La Partie qui défère le dossier à l'arbitrage soumet une liste de trois (3) arbitres à l'autre Partie.

S'il n'y a pas d'entente sur le choix de l'arbitre, l'autre Partie propose à son tour une liste de trois (3) arbitres.

L'ensemble du processus menant au choix de l'arbitre doit être complété dans les quarante-cinq (45) jours du renvoi à l'arbitrage.

Au terme de ce processus, et à défaut d'entente, une demande de nomination est faite au ministère du Travail par l'une ou l'autre des Parties. Il est entendu que cette demande exclut explicitement tous les arbitres déjà proposés.

## **20.6 Pouvoirs de l'arbitre**

L'arbitre n'est pas habilité à changer, à réviser, à étendre ou à modifier les dispositions de la présente convention, ni à accorder des frais et dépens à l'une ou l'autre Partie. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte

de revenu et/ou une perte de prestation, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte soit compensée, en tout ou en partie.

Elle ou il a également le pouvoir de substituer à une mesure disciplinaire toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.

### **20.7 Décision arbitrale**

L'arbitre motive par écrit sa décision. Elle est sans appel et exécutoire. La décision est rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa prise en délibéré.

### **20.8 Frais de l'arbitre**

L'Employeur et le Syndicat paient 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 par écrit.

### **20.9 Indemnisation**

L'Employée ou Employé assigné comme témoin par l'une ou l'autre des Parties est libéré par l'Employeur avec salaire ou sans perte de congé pendant la durée nécessitée par l'arbitrage.

De plus, deux (2) représentantes ou représentants syndicaux sont aussi libérés avec salaire, et ce, pour la durée de l'audition.

Lorsque l'arbitrage a lieu hors de la région où travaille une Employée ou un Employé touché par le paragraphe ci-dessus, elle ou il est libéré avec salaire récupéré pour ses déplacements selon les modalités prévues à l'article 8 (Libérations syndicales et droits syndicaux).

### **20.10 Griefs prioritaires**

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour accorder priorité aux griefs qui concernent les mesures disciplinaires et terminaisons d'emploi.

### **20.11 Frais de traduction**

La Partie qui exige des services de traduction simultanée lors d'une audience d'arbitrage en assume seule et en totalité les frais.

## **20.12 Remise d'audition**

La Partie qui demande une remise d'audition doit supporter seule, et en totalité, les frais de l'arbitre pour la journée d'audition visée. En cas de remise liée à un cas de force majeure imprévisible, dont notamment la maladie ou le décès d'un proche d'une personne mandatée pour représenter l'une ou l'autre des Parties ou d'une personne appelée à témoigner lors de la journée d'audition visée, les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales.

## **20.13 Erreur technique**

Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte sa validité. L'erreur technique doit être communiquée à l'autre Partie dans les soixante (60) jours du dépôt du grief.

## **SECTION VIII – L'EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ : RECRUTEMENT, PROMOTION, MUTATION, ANCIENNETÉ**

### **Article 21 – STAGIAIRES**

#### **21.1 Projet de stage**

L'Employeur informe le Syndicat de tout projet de stage. Toute personne stagiaire est en surplus de l'effectif.

### **Article 22 – ANCIENNETÉ**

#### **22.1 Principes généraux**

Sous réserve des spécifications prévues au présent article :

- a) chaque Employée ou Employé, indépendamment de son statut d'emploi (permanent, temporaire ou contractuel), accumule de l'ancienneté;
- b) l'ancienneté s'accumule à partir de la date d'embauche;
- c) l'ancienneté se calcule en tenant compte de chaque jour travaillé, c'est-à-dire chaque jour travaillé équivaut à une (1) journée d'ancienneté;
- d) les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté;
- e) l'ancienneté s'exprime en années et en jours civils.

#### **22.2 Accumulation de l'ancienneté**

L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants :

- a) les congés autorisés par l'Employeur, notamment :
  - les congés annuels;
  - les jours fériés;
  - les congés spéciaux;
  - les congés pour cause de maladie ou de lésions professionnelles;
  - les congés payés;
  - les libérations syndicales avec salaire ou avec salaire récupéré;

- les congés de maternité, parental, d'adoption et de coparent;
  - le congé de compassion;
  - le congé en cas de maladie grave;
  - le congé en cas de décès ou de disparition;
  - les congés à traitement différé;
- f) les congés sans solde d'une durée de six (6) mois ou moins;
- g) les suspensions;
- h) l'emprisonnement pour des gestes commis dans l'exécution de ses fonctions, en conformité avec les politiques, directives et normes de l'Employeur, en autant que l'Employée ou Employé ait collaboré avec l'Employeur à sa défense et que l'Employée ou Employé n'ait commis aucune faute grave ou négligence grossière;
- i) lorsque l'Employée ou Employé est élu ou nommé à une fonction syndicale à temps complet, pour autant que son absence n'excède pas trois (3) ans, tel que prévu au paragraphe 8.2;
- j) licenciement d'une durée d'au plus douze (12) mois et que l'Employée ou Employé soit placé sur la liste de rappel en conformité avec l'alinéa 32.6 c) et le paragraphe 32.9.

### **22.3 Conservation sans accumulation de l'ancienneté**

L'ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue dans les cas suivants :

- a) congé sans solde autorisé de plus de six (6) mois et de moins de deux (2) ans;
- b) congé syndical à l'extérieur du Syndicat de plus de trois (3) ans, en conformité avec l'article 8 (Libérations syndicales et droits syndicaux).

### **22.4 Perte d'ancienneté et du lien d'emploi**

L'Employée ou Employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) renvoi, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de redressement des griefs, d'arbitrage ou tout autre tribunal compétent;

- b) démission;
- c) départ à la retraite;
- d) mise à pied de plus de douze (12) mois;
- e) absence non autorisée et sans raison valable pour plus de trois (3) jours consécutifs.

## **Ancienneté de l'Employée ou Employé temporaire**

### **22.5 Cumul**

L'ancienneté de l'Employée ou Employé temporaire prend en considération l'addition de chacun des compteurs lui étant attribués. Pour chaque Employée ou Employé temporaire, le nombre total de jours au compteur est pris en considération, et ce, indépendamment de la ville où la journée a été cumulée.

### **22.6 Reconnaissance**

Pour la reconnaissance de l'ancienneté, le nombre de jours au compteur est convertie en années et en jours civils.

### **22.7 Perte d'ancienneté**

L'Employée ou Employé temporaire perd son ancienneté et son lien d'emploi lorsqu'aucune affectation, aucun avancement ou remplacement ne lui a été octroyé pendant une période de douze (12) mois consécutifs.

### **22.8 Obtention de permanence**

À la suite de l'obtention d'un poste permanent par une Employée ou un Employé temporaire, l'ancienneté est comptabilisée selon les modalités prévues aux paragraphes 22.1 à 22.5.

## **Ancienneté de l'Employée ou Employé contractuel**

### **22.9 Maintien d'ancienneté**

L'ancienneté reconnue à l'Employée ou Employé contractuel cesse de s'accumuler et est maintenue lors des journées non travaillées entre deux (2) contrats.

## **22.10 Perte d'ancienneté**

L'Employée ou Employé contractuel perd son ancienneté et son lien d'emploi lorsqu'aucun contrat ne lui a été octroyé pendant une période de douze (12) mois consécutifs.

## **22.11 Obtention de permanence**

À la suite de l'obtention d'un poste permanent par une Employée ou un Employé contractuel, l'ancienneté est comptabilisée selon les modalités prévues aux paragraphes 22.1 à 22.5.

## **22.12 Liste d'ancienneté**

Dans les soixante (60) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite à chaque année, le ou vers le 31 mars l'Employeur remet au Syndicat un fichier électronique faisant état de l'ancienneté de toutes les Employées ou de tous les Employés couverts par le certificat d'accréditation en date du 28 février. Ce fichier comprend les renseignements prévus au paragraphe 11.1 de la convention collective.

## **22.13 Fichier d'ancienneté**

Conformément aux délais prévus au paragraphe 22.12, l'Employeur publie l'ancienneté de l'Employée ou Employé dans son dossier électronique. Pour chacune des Employées et chacun des Employés, la publication de l'ancienneté fait état de l'ancienneté accumulée depuis la mise à jour précédente. À compter de la publication de l'ancienneté, l'Employée ou l'Employé dispose de trente (30) jours civils pour demander par écrit à l'Employeur la correction de son ancienneté pour la dernière année en fournissant les motifs détaillés justifiant les corrections souhaitées. Dans le cas de correction d'ancienneté par l'Employeur, celui-ci en avise le Syndicat et l'Employée ou Employé.

À l'expiration du délai de trente (30) jours civils, l'ancienneté devient officielle, sous réserve des contestations écrites survenues durant ladite période de trente (30) jours.

## **Mise à jour de l'ancienneté**

## **22.14 Valeur définitive**

À l'expiration du délai de trente (30) jours civils prévu au paragraphe précédent, l'ancienneté de chaque Employée ou Employé est considérée, pour toutes les périodes précédant sa dernière publication, comme étant définitive.

## **22.15 Ancienneté lors d’affichage**

Dans le cadre du processus de recrutement prévu à l’article 24, l’Employeur utilise l’ancienneté accumulée à la date de la fin de l’affichage.

### **Article 23 – AFFICHAGE**

#### **23.1 Poste vacant ou nouvellement créé**

- a) Sauf en cas d’abolition, lorsqu’un poste devient vacant ou est nouvellement créé, il est affiché dans un délai maximum de six (6) mois. Un poste devient vacant lorsque sa ou son titulaire le quitte définitivement, peu importe les motifs.
- b) L’affichage se fait par voie électronique sur le site d’emploi de l’Employeur pour une durée minimum de quatorze (14) jours et est accessible aux Employées ou Employés. Au plus tard le jour de l’affichage, l’Employeur transmet le texte de l’affichage au Syndicat par voie électronique.
- c) Lorsque le poste est aboli, l’Employeur avise le Syndicat dans le délai de six (6) mois mentionné au premier (1<sup>er</sup>) alinéa. Si l’Employeur n’est pas en mesure de respecter ce délai, il en avise le Syndicat et énonce les motifs.
- d) L’Employeur complète son processus de sélection et pourvoit le poste au plus tard dans les quatre (4) mois de la fin de l’affichage. Ce délai est suspendu durant les périodes du 23 juin à la fête du Travail et du 15 décembre au 15 janvier.
- e) L’Employeur transmet au Syndicat la liste des postes vacants par service conformément à l’article 11 (Informations communiquées au Syndicat).
- f) Lorsqu’un poste est comblé à la suite d’un affichage et que ce même poste devient à nouveau vacant dans les quatre (4) mois de la fin de l’affichage, l’Employeur peut retenir l’Employée ou Employé qui a initialement soumis sa candidature et qui répond, selon le titre d’emploi, aux critères établis aux alinéas 24.5 a), b) ou c). Le présent alinéa trouve application lorsque plus de cinq (5) Employées ou Employés ont initialement postulé.

## **23.2 Avis d'affichage**

L'avis d'affichage contient, entre autres, à titre indicatif, les renseignements suivants :

- le secteur;
- l'émission (lorsqu'applicable);
- le lieu de travail;
- le titre d'emploi;
- la description sommaire des tâches;
- l'échelle salariale;
- l'horaire de travail;
- les qualifications et compétences requises;
- les vérifications pré-emploi;
- l'obligation de passer un test et la nature du test;
- les dates de début et de fin de l'affichage.

## **23.3 Candidature**

L'Employée ou Employé qui désire poser sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé doit le faire dans les délais prévus à l'affichage. En son absence, l'Employée ou Employé peut postuler ou désigner une personne pour postuler en son nom.

## **23.4 Exception concernant le recrutement - émission phare**

Lorsque l'Employeur procède au recrutement d'une journaliste-présentatrice ou d'un journaliste-présentateur ou d'une animatrice ou d'un animateur d'une émission phare, il n'a pas à afficher le poste et les articles 23 (Affichage) et 24 (Recrutement) ne s'appliquent pas.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que les postes suivants sont des postes d'émissions phares :

- journaliste-présentatrice ou journaliste-présentateur du matin aux nouvelles nationales radio;
- journaliste-présentatrice ou journaliste-présentateur d'après-midi aux nouvelles nationales radio;

- journaliste-présentatrice ou journaliste-présentateur du Téléjournal de soirée en semaine;
- journaliste-présentatrice ou journaliste-présentateur du Téléjournal de soirée le week-end;
- journaliste-présentatrice ou journaliste-présentateur du bulletin national télévisé du Midi;
- journaliste-présentatrice ou journaliste-présentateur des bulletins régionaux du début de soirée à Québec, à Moncton et dans l'Est-du-Québec;
- journaliste-présentatrice ou journaliste-présentateur d'émissions d'information nationale télévisée du matin;
- journaliste-présentatrice ou journaliste-présentateur du bulletin national télévisé du début de soirée à Montréal.

## **Article 24 – RECRUTEMENT**

### **24.1 Candidature**

Toute Employée ou tout Employé qui pose sa candidature à un affichage reçoit un accusé de réception écrit au plus tard dix (10) jours après la fin de l'affichage.

L'Employeur avise les Employées ou Employés qui ne répondent pas aux exigences affichées (qualifications ou compétences requises) et leur communique les raisons.

### **24.2 Critères de sélection et étapes**

- a) Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat le nom des membres du comité de sélection, ainsi que les critères de sélection qui servent à évaluer les candidatures. Ces critères doivent être pertinents et liés à la nature de la fonction.
- b) Les critères d'évaluation d'entrevue, la pondération, le coefficient attribué à chacune des étapes du processus de sélection spécifique à l'emploi sont appliqués de façon uniforme à toutes les candidates ou à tous les candidats pour le poste.

- c) Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 24.5, les candidates ou candidats qui répondent aux exigences affichées sont invités aux étapes suivantes :
- i) le test théorique, lorsqu'applicable;
  - ii) le test pratique, lorsqu'applicable;
  - iii) l'entrevue, lorsqu'applicable.

Pour accéder à une étape, la précédente doit être réussie. Pour des raisons pratiques, l'Employeur peut faire passer les deux (2) premières étapes au même moment avant l'obtention des résultats du test théorique.

Dans certains cas, l'Employeur peut demander la présentation d'une démo ou d'un portfolio.

### **24.3 Rétroaction**

L'Employeur avise, dans les meilleurs délais, l'Employée ou Employé dont la candidature n'est pas retenue à l'une ou l'autre des étapes. Sur demande, il l'informe des motifs du refus et des résultats aux tests ainsi qu'à l'entrevue.

Il l'informe également du rang auquel l'Employée ou Employé s'est classé par rapport aux autres candidates ou candidats ayant été invités au processus de sélection.

### **24.4 Préavis à l'entrevue**

L'Employeur fait parvenir à chaque Employée ou Employé retenu pour une entrevue un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de celle-ci.

### **24.5 Choix du candidat**

- a) Lorsque l'Employeur pourvoit un poste vacant ou un poste nouvellement créé dont le titre d'emploi est inclus dans la Catégorie A de l'Annexe A, il retient l'Employée ou Employé de l'Unité d'accréditation qui a le plus d'ancienneté, si elle ou il répond aux exigences normales du poste, soit les qualifications prévues dans l'affichage.

L'Employeur peut valider les compétences à l'aide du test théorique et du test pratique prévus à l'alinéa 24.2 c).

Si l'Employeur ne peut combler le poste à partir du bassin d'Employées ou Employés déjà membres de l'Unité d'accréditation (candidate ou candidat interne), il peut retenir une candidate ou un candidat n'étant pas déjà membre de l'Unité d'accréditation (candidate ou candidat externe);

- b) Lorsque l'Employeur pourvoit un poste vacant ou un poste nouvellement créé dont le titre d'emploi est inclus dans la Catégorie B de l'Annexe A, il retient l'Employée ou Employé de l'Unité d'accréditation qui a le plus d'expérience et d'ancienneté, si elle ou il répond aux exigences normales du poste, soit les qualifications prévues dans l'affichage.

L'Employeur peut valider les compétences à l'aide des étapes prévues à l'alinéa 24.2 c).

Pour fins d'application de la présente disposition, l'expérience se définit comme : « la période de temps pendant laquelle l'Employée ou Employé a déjà effectué les tâches visées par l'affichage ».

Si l'Employeur ne peut combler le poste à partir du bassin d'Employées ou Employés déjà membres de l'Unité d'accréditation (candidate ou candidat interne), il peut retenir une candidate ou un candidat n'étant pas déjà membre (candidate ou candidat externe);

- c) Lorsque l'Employeur pourvoit un poste vacant ou un poste nouvellement créé dont le titre d'emploi est inclus dans la Catégorie C de l'Annexe A, il retient la candidate ou le candidat qui répond aux exigences normales du poste, aux qualifications et compétences prévues dans l'affichage et qui a satisfait de façon globalement supérieure aux étapes prévues à l'alinéa 24.2 c).

Par ailleurs, à qualifications et compétences égales, s'il a à choisir entre deux (2) candidates ou candidats, l'Employeur accorde une préférence à la candidate ou au candidat de l'Unité d'accréditation, et s'il s'agit de deux (2) candidates ou candidats de l'Unité, à celle ou celui ayant le plus d'ancienneté.

## **24.6 Exemption des tests théorique et pratique**

L'Employée ou Employé qui exerce depuis au moins les deux (2) dernières années les tâches de l'emploi pour lequel elle ou il pose sa candidature, en cumulant l'équivalent de cinquante pour cent (50 %) d'un poste à temps complet, est réputé qualifié pour les tests théorique et pratique si elle ou il répond aux exigences affichées.

Dans ces cas, l'Employée ou Employé se voit attribuer la note correspondant à la moyenne du groupe s'étant soumis à ces mêmes tests.

L'Employée ou Employé peut malgré tout décider de se soumettre aux tests théorique et pratique.

Dans ce cas, l'Employée ou Employé se voit attribuer la note la plus avantageuse entre celle qu'elle ou il a obtenue, la moyenne du groupe ou la note de passage.

#### **24.7 Résultat d'affichage**

L'Employeur fournit le résultat de l'affichage au Syndicat.

#### **24.8 Résultats des tests et des entrevues**

- a) Les résultats des tests et des entrevues sont valides pour une période de douze (12) mois. Toutefois, l'Employée ou Employé qui a réussi le test peut choisir de le reprendre au terme d'un délai de six (6) mois.
- b) L'Employée ou Employé qui a échoué à un test ne peut se représenter à un poste ayant les mêmes exigences avant l'écoulement d'un délai de six (6) mois suivant la fin de l'affichage.

#### **24.9 Contestation**

Lorsqu'une Employée ou un Employé conteste par grief le choix de la candidate ou du candidat, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

#### **24.10 Archivage des résultats**

L'Employeur s'assure de conserver, aux fins d'archives, les résultats des tests et des entrevues pour une période minimale d'un (1) an ou plus, en cas de litige.

#### **24.11 Contenu des tests**

Sur demande, l'Employeur fournit les thèmes généraux sur lesquels porteront les tests.

#### **24.12 Tests durant les heures de travail**

- a) Lorsqu'une Employée ou un Employé doit se présenter aux tests ou à une entrevue durant ses heures de travail, l'Employeur libère cette personne. Lorsque sa ou son supérieur détermine que le temps doit être repris, l'Employée ou Employé a droit à une créance de congé ou est rémunéré au taux régulier pour le temps travaillé au-delà de la journée normale.

- b) Lorsqu'une Employée ou un Employé qui travaille à temps complet doit se présenter aux tests en dehors de ses heures de travail, cette personne a droit à une créance de congé équivalant ou est rémunérée au taux régulier pour le temps requis.

## **Article 25 – AFFECTATION ET AVANCEMENT TEMPORAIRE**

### **25.1 Affectation temporaire**

L'Employée ou Employé affecté, au sein de l'Unité d'accréditation, à un emploi dont les fonctions sont rémunérées à un niveau salarial régulier égal ou inférieur, continue de toucher son salaire régulier pendant la durée de l'affectation.

### **25.2 Avancement temporaire, modalités et primes**

Une Employée ou un Employé temporairement avancé pour une durée de plus de deux (2) heures consécutives aux tâches principales d'un groupe supérieur à celui qu'elle ou il occupe en permanence touche, en plus de sa paie habituelle, un montant fixe selon les modalités suivantes :

- vingt dollars (20 \$) pour tout poste des groupes 1 à 14;
- vingt-cinq dollars (25 \$) pour tout poste des groupes 15 à 38.

L'Employée ou Employé ne touche pas ces montants fixes lorsqu'avancé temporairement à l'occasion du remplacement d'une Employée ou d'un Employé pour les pauses et les repas.

L'Employée ou Employé avancé temporairement aux tâches principales d'un groupe supérieur pour une durée indéterminée prévue de moins de quatre (4) semaines est rémunéré conformément au taux fixe ci-haut mentionné.

### **25.3 Avancement de plus de quatre (4) semaines**

Toute Employée ou tout Employé avancé temporairement pour une durée de plus de quatre (4) semaines est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 62.5 sur les dispositions salariales générales.

Pendant l'avancement temporaire, l'Employée ou Employé continue de bénéficier des augmentations salariales et, le cas échéant, de progresser dans les échelons associés à son poste de base. L'indemnité est alors révisée et ajustée selon les règles mentionnées au paragraphe précédent.

## **25.4 Création ou comblement de poste**

Dès qu'une Employée ou un Employé permanent aura accumulé vingt-quatre (24) mois en affectation ou en avancement temporaire de façon continue dans un poste, cette même personne sera embauchée pour combler ce poste si ce dernier est vacant.

Lorsque l'affectation ou l'avancement temporaire de l'Employée ou Employé permanent n'est pas lié à une absence autorisée en vertu de la présente convention, l'Employeur crée un poste. Ce poste est octroyé à l'Employée ou Employé permanent qui a effectué l'affectation ou l'avancement temporaire pendant une durée de vingt-quatre (24) mois continus.

Dans ces cas, l'Employeur applique les dispositions du paragraphe 62.5 sur les dispositions salariales générales et prend également en considération l'expérience acquise dans l'affectation temporaire pour son positionnement à l'intérieur de l'échelle applicable.

## **25.5 Maintien du statut**

L'Employée ou Employé conserve son statut lorsqu'elle ou il est affecté ou avancé temporairement à une fonction au sein de l'Unité d'accréditation.

## **25.6 Retour dans l'Unité**

L'Employée ou Employé peut être affecté ou avancé temporairement dans un poste relevant d'une autre unité d'accréditation ou dans un poste non affilié. Cette affectation ou avancement ne peut durer plus de trente (30) mois.

Si l'Employée ou Employé retourne dans l'Unité d'accréditation au terme de l'affectation ou de l'avancement, elle ou il retrouve son poste de base et touche le même salaire plus les augmentations accordées entre-temps. Si le poste a été aboli, elle ou il bénéficie de tous les droits prévus à l'article 32 (Abolition de poste et licenciement).

## **25.7 Droits d'ancienneté**

L'Employée ou Employé qui a bénéficié des affectations prévues au paragraphe 25.6 et qui retourne dans l'Unité d'accréditation ne perd pas ses droits d'ancienneté ou les avantages sociaux prévus à la convention collective dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était demeuré dans l'Unité d'accréditation.

## **25.8 Droit de refus**

Une Employée ou un Employé a le droit de refuser une affectation ou un avancement temporaire sans que son refus ne lui soit préjudiciable de quelque façon que ce soit dans son emploi. Toutefois, si l'Employeur ne trouve aucune autre candidate ou aucun autre candidat, il peut procéder à l'affectation ou à l'avancement si les besoins du service l'exigent.

## **25.9 Groupe salarial**

L'Employeur peut affecter une Employée ou un Employé aux tâches d'un emploi d'un groupe salarial égal ou inférieur à celui qu'elle ou il occupe tout en maintenant son salaire de base.

## **25.10 Affectations ou avancements prévisibles de trois (3) mois et plus**

Pour les affectations ou les avancements temporaires prévisibles de trois (3) mois et plus, l'Employeur lance un appel d'intérêt auprès des Employées ou Employés de l'unité administrative où le besoin doit être comblé. Une unité administrative représente le regroupement d'Employées ou Employés sous l'autorité de la première (1<sup>ère</sup>) ou du premier (1<sup>er</sup>) cadre hiérarchique de l'Employeur.

Suite à l'appel d'intérêt et préalablement à l'octroi de l'affectation ou de l'avancement temporaire, l'Employeur prend en considération les compétences et les qualifications, de même que les objectifs de développement des Employées ou Employés ayant manifesté leur intérêt, ainsi que les besoins opérationnels de l'unité administrative.

Si aucune Employée ou aucun Employé de l'unité administrative ne manifeste son intérêt ou qu'aucune Employée ou aucun Employé ne possède les compétences et les qualifications requises, l'Employeur affecte ou avance l'Employée ou Employé de son choix.

L'Employeur avise les Employées ou Employés qui ont manifesté leur intérêt et qui n'obtiennent pas l'affectation ou l'avancement temporaire des motifs liés à cette décision. L'Employeur et l'Employée ou Employé peuvent discuter des objectifs de développement de ce dernier.

## **Article 26 – MUTATION**

### **26.1 Consentement**

L'Employeur convient de ne pas muter une Employée ou un Employé sans son consentement d'une ville à une autre dans le territoire du Québec et à Moncton.

### **26.2 Frais de déménagement**

Lorsque l'Employeur mute une Employée ou un Employé d'une ville à une autre, il acquitte ses frais de déménagement et de réinstallation conformément à la politique des Ressources humaines.

## **Article 27 – PÉRIODE DE PROBATION**

### **27.1 Durée**

Une période de probation pouvant aller jusqu'à cent trente (130) jours travaillés s'applique à toute nouvelle personne employée. Cette période peut être prolongée jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) jours travaillés en envoyant un avis écrit à l'Employée ou Employé et au Syndicat. L'Employeur peut confirmer l'emploi ou y mettre un terme à tout moment avant la fin de la période de probation.

### **27.2 Suivi d'appréciation**

L'Employeur fait un suivi d'appréciation auprès de l'Employée ou Employé une fois la moitié de la période de probation complétée.

Dans le cas d'une prolongation de la période de probation en vertu du paragraphe 27.1, un suivi d'appréciation a lieu au début de la période de prolongation et une fois la moitié de la période de prolongation complétée.

### **27.3 Fin d'emploi**

Au cours de la période de probation, la fin d'emploi n'est pas assujettie aux articles relatifs aux mesures disciplinaires, à la procédure de griefs et à la procédure d'arbitrage, sauf pour les cas de discrimination ou pour activités syndicales.

## **27.4 Congédiement**

Sauf en cas de motif sérieux, l'Employée ou Employé congédié a droit à un préavis de deux (2) semaines avant la fin de son emploi ou à la rémunération correspondant à son affectation pour cette période.

### **Article 28 – PÉRIODE D'ESSAI**

#### **28.1 Durée**

L'Employée ou Employé promu ou muté ou qui accède à une permanence après un affichage est assujéti à une période d'essai pouvant aller jusqu'à cent trente (130) jours travaillés. Cette période peut être prolongée d'un maximum de quatre-vingts (80) jours travaillés. Dans ce cas, l'Employeur informe par écrit l'Employée ou Employé et le Syndicat des principaux motifs de la prolongation.

#### **28.2 Période d'essai réduite**

La période d'essai est réduite du nombre de jours travaillés pendant lesquels l'Employée ou Employé a été temporairement affecté ou promu à ce poste au cours des dix-huit (18) mois qui ont précédé immédiatement la promotion, la mutation ou l'accession à une permanence.

#### **28.3 Suivi d'appréciation**

L'Employeur fait un suivi d'appréciation auprès de l'Employée ou Employé une fois la moitié de sa période d'essai complétée.

Dans le cas d'une prolongation de la période d'essai en vertu du paragraphe 28.1, un suivi d'appréciation a lieu au début de la période de prolongation et une fois la moitié de de la période de prolongation complétée.

#### **28.4 Retour dans un poste précédemment occupé**

À tout moment durant la période d'essai, l'Employeur ou encore l'Employée ou Employé peut décider d'un retour dans le poste précédemment occupé par l'Employée ou Employé, avec son statut et les conditions de travail s'y rattachant.

#### **28.5 Affichage**

Dans le cas d'un retour dans l'ancien poste ou dans l'ancien statut, le poste libéré est réaffiché conformément aux modalités décrites aux dispositions de l'article 23 (Affichage).

## **Article 29 – FORMATION**

### **29.1 Énoncé général**

Les Parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement à être donnés aux Employées ou Employés de façon équitable et s'engagent à coopérer pour atteindre ce but. La formation offerte par l'Employeur doit tenir compte de la stratégie et des objectifs généraux de la Société, des priorités de chacun des services et des objectifs de rendement et de développement discutés avec l'Employée ou Employé.

Elle est notamment offerte selon les buts suivants :

- perfectionnement et formation professionnelle;
- développement professionnel;
- formation académique;
- familiarisation.

### **29.2 Perfectionnement et formation professionnelle**

L'Employeur offre une formation adéquate à l'Employée ou Employé afin qu'elle ou il puisse s'acquitter des tâches qui lui sont assignées. Cette formation porte principalement, mais sans s'y limiter, sur l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques reliées à la nature du travail et sur l'introduction de nouveaux équipements, de nouvelles technologies ou de nouvelles méthodes de travail. Il est entendu qu'il n'y a pas d'affichage pour ce type de formation.

### **29.3 Développement professionnel**

- a) L'Employeur s'engage à promouvoir le développement professionnel de ses Employées ou Employés afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Pour ce faire, il a recours à des affichages de formation pour une durée minimale de sept (7) jours qui peuvent être consultés par l'ensemble des Employées ou Employés.
- b) Les occasions de développement professionnel sont déterminées dans le cadre du cycle annuel de gestion du rendement. L'Employeur prend en considération les besoins exprimés par chaque Employée ou Employé.
- c) Toute formation accordée dans le cadre du présent article doit être autorisée par la supérieure ou le supérieur immédiat et dépend de la disponibilité des places, des besoins opérationnels et des budgets de formation disponibles.

- d) Lorsque la formation est accordée, l'Employeur prend les mesures nécessaires pour libérer l'Employée ou Employé.

#### **29.4 Communication d'intérêt**

Toute Employée ou tout Employé peut indiquer par écrit à sa supérieure ou à son supérieur immédiat sa préférence pour de la formation à des fonctions susceptibles de se donner dans l'année qui suit.

L'Employée ou Employé peut faire valoir son intérêt pour cette formation auprès de la ou du gestionnaire concerné.

#### **29.5 Formation académique**

- a) L'Employeur peut accorder un congé non payé pour de la formation académique. Il peut également rembourser une partie ou la totalité des frais d'inscription et d'études d'un cours qu'il a approuvé, pourvu que ce cours soit en rapport avec le genre de travail accompli par l'Employée ou Employé, conformément à la politique des Ressources humaines sur la formation.
- b) Compte tenu des exigences du service et de son emploi, l'Employeur offre gratuitement des cours de langue seconde à l'Employée ou Employé.
- c) Un congé sabbatique peut être attribué à la suite d'un concours annuel au cours duquel les Employées ou Employés admissibles peuvent présenter un projet d'activités susceptibles de favoriser leur développement personnel et professionnel. Les projets sont évalués par le CRT. À la suite de l'évaluation des projets, le comité recommande à l'Employeur des candidatures au congé sabbatique. Seules les Employées ou seuls les Employés à temps complet ayant complété sept (7) ans de service peuvent bénéficier de tels congés. Un tel congé est sans solde.
- d) À son retour d'un congé d'études, l'Employée ou Employé retrouve son ancien emploi ou ses anciennes fonctions.
- e) L'Employée ou Employé peut faire verser à son dossier les documents relatifs à l'accroissement de ses connaissances.

#### **29.6 Familiarisation**

- a) La familiarisation vise une situation dans laquelle une Employée ou un Employé possède déjà les qualifications et les compétences du poste et ne nécessite que des indications pour pouvoir appliquer ses connaissances dans un milieu de travail nouveau.

- b) L'Employée ou Employé appelé à donner cette familiarisation ne reçoit aucune rémunération supplémentaire. L'Employeur voit à ce que l'Employée ou Employé ait le temps nécessaire pour transmettre adéquatement les connaissances requises, ce qui peut inclure un allègement des tâches.

### **29.7 Rémunération de l'Employée ou Employé qui reçoit la formation**

- a) La formation professionnelle et le perfectionnement se déroulent normalement pendant les heures régulières de travail et sont considérés comme du temps de travail.
- b) L'Employée ou Employé est rémunéré au salaire de son poste de base pour toute la période, à l'exception de celle prévue au paragraphe 29.6.
- c) Lorsqu'une Employée ou un Employé est affecté en formation, elle ou il renonce aux dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires et aux indemnités.
- d) Le temps de déplacement relié à la formation n'est pas considéré comme du temps travaillé, sauf lorsqu'il s'agit de cours dispensés à l'extérieur de l'établissement de l'Employée ou Employé visé. L'Employée ou Employé reçoit alors une créance de congé égale à son temps de déplacement.
- e) L'Employée ou Employé qui reçoit la formation obtient une créance de congé équivalente à la durée de toute formation reçue lors d'un jour de repos hebdomadaire. Ces congés sont affectés dans les trente (30) jours suivant la formation ou à un moment convenu si l'Employeur ne peut les accorder dans le délai de trente (30) jours.

### **29.8 Rémunération de l'Employée ou Employé qui donne la formation**

- a) Lorsque l'Employeur demande à une Employée ou à un Employé de donner une formation qui est normalement confiée à une ou un membre de l'Unité d'accréditation dont la fonction prévoit cette tâche, il libère l'Employée ou l'Employé de son affectation régulière et lui verse une prime de vingt dollars (20 \$) par jour. Une Employée ou un Employé dont la fonction prévoit la formation ne reçoit pas cette prime.
- b) Une fois la formation terminée, une Employée ou un Employé peut être accompagné sur les lieux de travail par une autre Employée ou un autre Employé pour recevoir une familiarisation pratique dans le milieu de travail. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 29.6 s'appliquent.

## **29.9 Formation à l'interne privilégiée**

L'Employeur privilégie la formation des Employées ou Employés avant de sélectionner une candidate ou un candidat à l'externe lorsqu'il doit combler un nouveau poste ou un nouveau titre d'emploi ou pour une affectation temporaire, dans la mesure où cette formation permet à la candidate ou au candidat d'obtenir le poste selon les critères du paragraphe 24.5. Cette disposition s'applique lorsque les besoins opérationnels permettent à l'Employeur de retarder l'entrée en poste de la candidate ou du candidat.

## **29.10 Refus de formation**

L'Employée ou Employé qui se voit refuser une formation ou une occasion de développement peut demander à sa ou son gestionnaire de connaître les motifs du refus.

Dans l'éventualité où un enjeu relatif à la formation ou au développement est identifié par l'Employeur, l'Employée ou Employé ou le Syndicat, le sujet est d'abord traité localement via le Comité local de relations de travail. Si l'enjeu ne peut être résolu localement, il est escaladé au Comité de relations de travail prévu à l'article 12.

## **29.11 Comité conjoint de l'apprentissage et du développement**

- a) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à participer activement à un Comité conjoint permanent sur l'apprentissage et le développement.
- b) Le Comité se réunit au minimum trois (3) fois par année et a pour objectif de favoriser une culture d'apprentissage continu. Pour ce faire, le Comité :
  - i) contribue à l'exercice annuel d'analyse des besoins de formation en partageant les besoins identifiés par le Syndicat et en formulant des recommandations à l'Employeur;
  - ii) reçoit et analyse les plans annuels de formation mis en place par l'Employeur;
  - iii) reçoit un bilan annuel des plans de formation;
  - iv) assure que des mécanismes soient mis en place pour favoriser l'accès aux occasions d'apprentissage et de développement.
- c) Le Comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes ou représentants de l'Employeur, dont une ou un membre du secteur Apprentissage et Développement.

- d) Pour permettre de préparer les rencontres du Comité conjoint, les représentantes ou représentants du Syndicat sont, préalablement à chacune des rencontres du Comité, libérés une (1) journée, avec salaire.

## **Article 30 – UTILISATION DES DEUX (2) LANGUES OFFICIELLES**

### **30.1 Acquisition de compétences linguistiques**

L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre à l'Employée ou Employé occupant un poste dont les exigences linguistiques sont modifiées d'acquérir le degré de connaissances linguistiques requises.

L'Employeur peut également réaffecter ou muter l'Employée ou Employé à une autre fonction qui ne requiert pas l'exigence d'une langue seconde et pour laquelle elle ou il possède les qualifications et les compétences.

### **30.2 Protection d'emploi**

Aucune Employée ou aucun Employé n'est licencié en raison de son inaptitude à apprendre l'autre langue lorsque son poste n'a pas comme exigence la langue seconde.

## **Article 31 – ÉVALUATION DE RENDEMENT**

### **31.1 Appréciation du rendement**

Les Parties conviennent que les pratiques d'une saine gestion impliquent que le travail est régulièrement évalué et que les Employées ou Employés reçoivent une appréciation de leur rendement. L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'une procédure cohérente soit mise en place et que toutes les Employées ou tous les Employés profitent de ce processus.

### **31.2 Intégration**

Les Parties conviennent que les composantes de développement professionnel et de carrière sont intégrées au processus de gestion du rendement.

### **31.3 Entrevue d'évaluation**

Une entrevue d'évaluation est effectuée au moins une fois l'an. Lors de ces rencontres, la ou le gestionnaire et l'Employée ou Employé discutent des objectifs et des résultats obtenus.

### **31.4 Mesure disciplinaire**

L'évaluation du rendement ne peut être un élément constitutif d'un dossier menant à une mesure disciplinaire.

### **31.5 Description d'emploi**

De façon non limitative, la description d'emploi de chaque Employée ou Employé sert de document de base pour leur évaluation.

### **31.6 Dossier de l'Employée ou Employé**

L'évaluation est déposée au dossier de l'Employée ou Employé. L'Employée ou Employé est avisé du dépôt et peut obtenir une copie de l'évaluation.

### **31.7 Appel de la décision**

L'Employée ou Employé insatisfait du résultat de son évaluation peut en appeler auprès de la ou du responsable hiérarchique de la ou du gestionnaire signataire par avis écrit dans les dix (10) jours suivant la signature de l'accusé de réception. L'avis doit détailler les éléments d'insatisfaction. La ou le responsable hiérarchique, après avoir analysé les motifs d'insatisfaction de l'Employée ou Employé, communique sa décision par écrit à l'Employée ou Employé. L'Employée ou Employé toujours insatisfait du résultat peut avoir recours à la procédure de grief.

## SECTION IX – SÉCURITÉ D'EMPLOI

### Article 32 – ABOLITION DE POSTE ET LICENCIEMENT

#### 32.1 Préavis au Syndicat

Lorsque l'Employeur abolit un poste et que cela mène au licenciement d'une Employée ou d'un Employé, il donne un préavis de trois (3) semaines de calendrier au Syndicat. Aucun avis de poste excédentaire n'est remis à l'Employée ou Employé avant la fin de ce délai.

#### 32.2 Comité mixte

L'Employeur et le Syndicat établissent un Comité mixte de planification de la main-d'œuvre qui assure la consultation et la collaboration entre les Parties en vue de réduire les répercussions des mesures prévues.

Le comité mixte se réunit à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 32.1. Pour ce faire, l'Employeur fournit au Syndicat :

- une liste des postes vacants au sein de l'Unité, par établissement;
- une liste des Employées ou Employés concernés;
- une liste à jour des Employées ou Employés incluant leur ancienneté, peu importe le statut, par ancienneté et par niveau salarial;
- une liste des postes occupés par des Employées ou Employés en probation;
- une liste à jour des unités administratives.

L'Employeur informe le Syndicat pendant tout le processus de tous les postes vacants à être pourvus.

#### 32.3 Composition du Comité mixte de planification de la main-d'œuvre.

Sous réserve des besoins opérationnels, l'Employeur libère jusqu'à trois (3) Employées ou Employés désignés par le Syndicat pour leur permettre d'assister aux réunions du Comité. Les délais prévus à l'article 8 (Libérations syndicales et droits syndicaux) ne s'appliquent pas.

### **32.4 Ordre d'abolition des postes**

L'Employeur procède selon l'ordre suivant :

- a) parmi les Employées ou Employés en probation, par fonction et par unité administrative, selon le cas;
- b) par ordre inverse d'ancienneté parmi les Employées ou Employés permanents, par fonction et par unité administrative, selon le cas.

Une unité administrative représente le regroupement d'Employées ou Employés sous l'autorité du premier cadre hiérarchique de l'Employeur.

### **32.5 Avis de poste excédentaire**

Lorsque l'Employeur abolit un poste et que cela mène au licenciement d'une Employée ou d'un Employé, il donne un préavis de trois (3) semaines de calendrier au Syndicat. Dans les sept (7) jours suivant l'expiration des trois (3) semaines, ou à tout autre moment, si le Comité mixte en convient, l'Employeur remet l'avis de poste excédentaire à l'Employée ou Employé dont le poste est aboli. Le Syndicat reçoit copie de cette lettre.

Au plus tard sept (7) jours après avoir reçu un avis de poste excédentaire, l'Employée ou Employé fournit son curriculum vitae au comité mixte afin de permettre d'évaluer ses compétences et son expérience.

### **32.6 Options**

Lorsque le poste d'une Employée ou d'un Employé est déclaré excédentaire, les options suivantes s'appliquent, selon les modalités prévues aux paragraphes suivants :

- a) 32.7: poste vacant ou une affectation temporaire;
- b) 32.8 : supplantation;
- c) 32.9 : liste de rappel pour un poste permanent;
- d) 32.10 : indemnité de licenciement.

S'il existe des options de poste vacant, de supplantation ou d'affectation temporaire dans un autre établissement, en vertu des options prévues et de l'ordre établi à chacune des étapes des paragraphes 32.7 ou 32.8, et que l'Employée ou Employé possède les qualifications et compétences requises et

qu'elle ou il veut déménager, l'Employeur lui offre le poste, la supplantation ou l'affectation temporaire. Pour chacune des étapes prévues aux paragraphes 32.7 ou 32.8, une offre de poste dans son établissement a toujours priorité sur une offre de poste hors établissement. Lorsque l'Employée ou Employé refuse une offre hors établissement, elle ou il peut toujours exercer les options susmentionnées.

L'Employée ou Employé qui obtient un poste dans un autre établissement a droit aux conditions prévues aux politiques en vigueur de l'Employeur, sauf s'il s'agit d'une affectation temporaire, peu importe la durée de celle-ci.

Une Employée ou un Employé qui reçoit une offre de poste vacant, de supplantation ou d'affectation temporaire doit informer l'Employeur de sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la journée de la réception de l'offre. À défaut de répondre, l'Employée ou Employé est considéré avoir choisi de recevoir une indemnité de licenciement, selon les modalités du paragraphe 32.10.

L'Employée ou Employé qui accepte une offre dans un poste de niveau salarial inférieur reçoit le maximum salarial de ce nouveau groupe salarial si elle ou il était au maximum de son groupe salarial. Si l'Employée ou Employé n'est pas au maximum de sa classe d'emploi, elle ou il est placé à l'échelon de son nouveau groupe salarial dont le salaire est égal ou, à défaut, immédiatement supérieur. Elle ou il progresse dans son nouveau groupe salarial selon les modalités prévues à la convention collective.

### **32.7 Affectation à un poste vacant ou à une affectation temporaire**

- a) Lorsqu'il existe un poste vacant de même titre d'emploi dans son établissement, l'Employée ou Employé doit l'accepter si elle ou il possède les qualifications et compétences requises. L'Employée ou Employé qui refuse ce poste peut exercer les options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d).
- b) S'il n'existe aucun poste vacant en vertu de l'alinéa 32.7 a), l'Employeur peut offrir à l'Employée ou Employé de combler une affectation temporaire disponible dans son titre d'emploi, en autant qu'elle ou il possède les qualifications et compétences requises. Dans ce cas, le processus prévu au paragraphe 32.6 de la présente convention collective est suspendu et reprend lorsque l'affectation temporaire offerte en vertu du présent paragraphe se termine. Si l'Employée ou Employé refuse une telle affectation temporaire, elle ou il doit choisir l'une des options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d).

- c) S'il n'existe aucun poste vacant ou aucune affectation temporaire en vertu des alinéas 32.7 a) et b), l'Employeur peut offrir à l'Employée ou Employé de combler une affectation temporaire disponible de même groupe salarial, en autant qu'elle ou il possède les qualifications et compétences requises. Dans ce cas, le processus prévu au paragraphe 32.6 est suspendu et reprend lorsque l'affectation temporaire offerte en vertu du présent paragraphe se termine. Si l'Employée ou Employé refuse une telle affectation temporaire, elle ou il doit choisir l'une des options du paragraphe 32.6.
- d) S'il n'existe aucun poste vacant ou aucune affectation temporaire en vertu des alinéas 32.7 a), b) et c), l'Employeur offre à l'Employée ou Employé de combler un poste vacant de même groupe salarial, en autant qu'elle ou il possède les qualifications et compétences requises. Si l'Employée ou Employé refuse ce poste, elle ou il se voit offrir l'option de supplanter selon l'alinéa 32.8 a).
- e) Si l'Employée ou Employé n'a pas pu supplanter en vertu de l'alinéa 32.8 a), l'Employeur doit lui offrir un poste vacant d'un autre titre d'emploi de même niveau salarial, en autant qu'elle ou il possède les qualifications et compétences requises. Si l'Employée ou Employé refuse, elle ou il doit choisir l'une des options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d).
- f) S'il n'existe aucun poste vacant ou affectation temporaire en vertu des alinéas 32.7 a), b), c) et d) et qu'il n'existe aucune option de supplantation en vertu de l'alinéa 32.8 a), l'Employeur doit offrir la possibilité de supplanter en vertu de l'alinéa 32.8 b).
- g) Si l'Employée ou Employé n'a pu supplanter en vertu de l'alinéa 32.8 b), l'Employeur peut offrir à l'Employée ou Employé de combler une affectation temporaire disponible dans un groupe salarial inférieur, en autant qu'elle ou il possède les qualifications et compétences requises. Dans ce cas, l'Employée ou Employé reçoit le salaire du titre d'emploi occupé et le processus prévu au paragraphe 32.6 est suspendu et reprend lorsque l'affectation temporaire offerte en vertu du présent paragraphe se termine. Si l'Employée ou Employé refuse une telle affectation temporaire, elle ou il doit choisir l'une des options du paragraphe 32.6.
- h) S'il n'existe aucun poste vacant ou aucune affectation temporaire en vertu des alinéas 32.7 a), b), c), d) et e) et 32.8 a) et b) et qu'il existe un poste vacant de groupe salarial inférieur, l'Employée ou Employé doit l'accepter si elle ou il possède les qualifications et compétences requises. Dans ce cas, l'Employée ou Employé reçoit le salaire du titre d'emploi occupé. Si l'Employée ou Employé refuse ce poste, elle ou il peut exercer les options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d).

- i) S'il n'existe aucun poste vacant ou affectation temporaire en vertu des alinéas 32.7 a), b), c), d), ou de possibilité de supplantation en vertu des alinéas 32.8 a) et b), l'Employeur doit offrir la possibilité de supplanter selon l'alinéa 32.8 d).
- j) La procédure d'affichage des postes prévue à l'article 23 ne s'applique pas.
- k) L'Employée ou Employé qui obtient un poste vacant est soumis à une période d'essai et d'initiation d'au plus soixante (60) jours travaillés. Si la période d'essai n'est pas concluante pour l'Employée ou Employé ou l'Employeur, l'Employée ou Employé a droit aux options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d).

### **32.8 Supplantation**

- a) L'Employée ou Employé dont le poste a été aboli supplante l'Employée ou Employé le moins ancien, dans son titre d'emploi, dans son établissement, si elle ou il possède les qualifications et compétences du poste. Si l'Employée ou Employé refuse la supplantation, elle ou il a droit aux options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d).
- b) Si l'Employée ou Employé n'a pas pu supplanter dans son titre d'emploi en vertu de l'alinéa 32.8 a) et qu'il n'existe aucun poste vacant ou affectation temporaire en vertu de l'alinéa 32.7 d), elle ou il peut supplanter l'Employée ou Employé le moins ancien du même niveau salarial si elle ou il possède les qualifications et compétences du poste. En cas de refus, les options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d) s'appliquent.
- c) Si l'Employée ou Employé n'a pas pu supplanter dans son titre d'emploi en vertu des alinéas 32.8 a) et c), et s'il n'existe aucun poste vacant ou affectation temporaire en vertu des alinéas 32.7 e) et f), elle ou il peut supplanter l'Employée ou Employé le moins ancien d'un niveau salarial inférieur si elle ou il possède les qualifications et compétences du poste. Dans ce cas, l'Employée ou Employé reçoit le salaire du titre d'emploi occupé. En cas de refus, ou s'il n'existe aucune option de supplantation, les options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d) s'appliquent.
- d) L'Employée ou Employé qui supplante est soumis à une période d'essai et d'initiation d'au plus soixante (60) jours travaillés. Si la période d'essai n'est

pas concluante pour l'Employée ou Employé ou l'Employeur, l'Employée ou Employé a droit aux options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d).

### **32.9 Liste de rappel pour un poste permanent**

- a) L'Employée ou Employé dont le poste a été aboli peut être placé sur une liste de rappel pour une période de douze (12) mois à compter de la date de licenciement. Durant cette période, l'Employée ou Employé ayant choisi la présente option peut, si elle ou il en manifeste l'intention, travailler à titre d'Employée ou Employé temporaire.

Elle ou il sera placé sur une liste d'appel octroyant une priorité sur les autres Employées ou Employés temporaires.

Au-delà de cette période de douze (12) mois, l'Employée ou Employé peut choisir de conserver le statut d'Employée ou Employé temporaire aux conditions de l'article 47, mais elle ou il n'est plus inscrit sur la liste de rappel. L'Employée ou Employé réintègre la liste d'appel et son ancienneté est convertie en jours travaillés au compteur, en y ajoutant les journées travaillées depuis son licenciement.

- b) L'Employée ou Employé qui choisit d'être placé sur une liste de rappel reçoit une indemnité de licenciement tel que prévu au paragraphe 32.10.

Lorsque l'Employée ou Employé qui a touché l'indemnité de licenciement est réintégré dans un délai inférieur au nombre de semaines servant au calcul de l'indemnité, la portion de celle-ci correspondant aux semaines non écoulées est retenue sur le traitement, en versements fixés d'un commun accord par les deux (2) Parties ou, à défaut, selon la procédure suivante :

- pour les sommes dues entre 0 \$ et 2000 \$ : récupération sur un taux minimum de dix pour cent (10 %) de la paie ordinaire nette sur un maximum de quinze (15) paies à compter de la prochaine paie de l'Employée ou Employé;
- pour les sommes dues entre 2000 \$ et 5000 \$ : récupération sur un taux minimum de dix pour cent (10 %) de la paie ordinaire nette sur un maximum de vingt (20) paies à compter de la prochaine paie de l'Employée ou Employé;

- pour les sommes dues de plus de 5000 \$ : récupération sur un taux minimum de dix pour cent (10 %) de la paie ordinaire nette sur un maximum de vingt-cinq (25) paies à compter de la prochaine paie de l'Employée ou Employé.

Une communication écrite est envoyée à l'Employée ou Employé, l'informant de la nature du compteur débiteur et du calendrier de recouvrement qui indique le nombre de paies et le montant par paie.

c) Lorsqu'un poste est vacant :

- il est d'abord offert, par ordre d'ancienneté, aux Employées ou Employés de ce même établissement qui ont déjà occupé un même titre d'emploi, au moment de l'abolition de leur poste, en autant qu'elles ou ils possèdent les qualifications et compétences requises et que leur nom apparaisse sur la liste de rappel;
- il est par la suite offert, par ordre d'ancienneté, aux Employées ou Employés de ce même établissement qui ont déjà occupé un poste de niveau salarial équivalent ou supérieur, au moment de l'abolition de leur poste, en autant qu'elles ou ils possèdent les qualifications et compétences requises et que leur nom apparaisse sur la liste de rappel.

d) L'Employée ou Employé visé à l'alinéa c) bénéficie de cinq (5) jours ouvrables pour répondre à l'Employeur et faire connaître son intérêt d'accepter le poste vacant offert en vertu du droit de rappel.

- L'Employée ou Employé qui néglige de répondre ou qui refuse le poste vacant offert, dans son établissement, qui occupait au moment de l'abolition de son poste le même titre d'emploi pour lequel elle ou il possède les qualifications et compétences requises, perd tous ses droits de rappel.
- L'Employée ou Employé qui néglige de répondre ou qui refuse le poste vacant offert, dans son établissement, qui a déjà occupé un poste de niveau salarial équivalent ou supérieur au moment de l'abolition, pour lequel elle ou il possède les qualifications et compétences requises, perd tous ses droits de rappel pour le titre d'emploi qu'elle ou il a refusé.

- e) L'Employeur contacte l'Employée ou Employé visé à l'alinéa d) par courriel ou par courrier recommandé à l'adresse courriel ou à l'adresse postale inscrite dans le dossier de l'Employée ou Employé au moment où elle ou il a communiqué son choix d'être placé sur une liste de rappel
- f) Une Employée ou un Employé est retiré de la liste de rappel lorsqu'une offre est acceptée.
- g) Une période d'essai d'au plus soixante (60) jours travaillés peut être exigée par l'Employeur. Si la période d'essai n'est pas concluante, l'Employée ou Employé est licencié et perd tous ses droits de rappel.
- h) L'Employée ou Employé qui obtient un poste aux termes des dispositions ci-dessus est tenu de s'y présenter au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la date d'acceptation ou à la date convenue avec l'Employeur, faute de quoi, le nom de l'Employée ou Employé est retiré de la liste de rappel.
- i) Advenant qu'une Employée ou qu'un Employé soit licencié plus d'une fois, l'indemnité de licenciement est égale à une (1) semaine de salaire pour chaque période de six (6) mois d'ancienneté ou sous majeure partie important de celle-ci à partir de la date qui a servi de calcul de l'indemnité originale, en tenant compte des sommes reçues et dues par l'Employée ou Employé.

### **32.10 Indemnité de licenciement**

L'Employée ou Employé licencié ayant complété sa période de probation reçoit une indemnité sous forme d'un paiement forfaitaire équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque période de six (6) mois d'ancienneté ou partie importante de celle-ci au sein de l'Employeur.

### **32.11 Postes vacants hors-Unité**

L'Employée ou Employé dont le poste a été aboli peut manifester son intérêt d'occuper un poste vacant hors-Unité selon les conditions des autres conventions collectives, le cas échéant, et si elle ou il détient les qualifications et les compétences du poste. Cette question ne relève pas de la juridiction du Comité mixte.

## **Article 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

### **33.1 Changement technologique**

Un changement technologique consiste à la fois de :

- a) l'adoption par l'Employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement;
- b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.

Lorsque le changement technologique occasionne une modification importante aux conditions de travail et à l'organisation du travail visant un nombre appréciable d'Employées ou Employés, l'Employeur avise le Syndicat au moins cent vingt (120) jours avant la date prévue du changement.

### **33.2 Avis de changement technologique**

L'avis mentionné plus haut précise les informations suivantes :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif et la catégorie d'Employées ou Employés touchés par le changement technologique;
- d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des Employées ou Employés visés.

Le Syndicat peut demander la tenue d'une rencontre du Comité de relations de travail (CRT) lorsqu'il considère qu'une situation représente un changement technologique.

### **33.3 Délai de rencontre et options**

- a) Au plus tard trente (30) jours après l'envoi de l'avis prévu au paragraphe 33.1, le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre se réunit à l'intérieur du délai prévu pour discuter du changement technologique, pour réduire ses effets négatifs au minimum et pour examiner les options susceptibles d'aider les Employées ou Employés visés par ce changement, tels la formation, la familiarisation, le perfectionnement ou la réaffectation.

Le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre tente de prioriser les options pouvant trouver application au sein du Syndicat.

- b) Ces rencontres ont aussi pour but d'assurer le suivi de tout changement technologique et de leurs effets dans le temps.

### **33.4 Solutions de rechange**

Les Parties se penchent également sur un certain nombre de solutions de rechange qui peuvent être offertes aux Employées ou Employés visés, y compris :

- la réorientation professionnelle des Employées ou Employés;
- la réaffectation à un poste vacant dans son établissement ou dans un autre établissement.

Aucune Employée ou aucun Employé n'est réaffecté à un poste, à moins qu'elle ou il possède les compétences et qualifications requises pour le poste, étant entendu qu'une assistance raisonnable est fournie.

Lorsque les besoins opérationnels permettent à l'Employeur de retarder l'entrée en poste de la candidate ou du candidat, l'Employeur peut offrir une formation permettant à l'Employée ou Employé visé d'acquérir les compétences et les qualifications requises pour le poste.

### **33.5 Comité mixte de planification de la main-d'œuvre**

Dans le but de promouvoir de saines relations de travail entre les Parties et d'étudier conjointement les nouveaux défis créés par l'évolution des technologies et de l'organisation du travail qui en découle, les Parties conviennent que le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre peut :

- échanger sur les enjeux reliés à l'introduction possible de nouveaux équipements pouvant mener à des changements dans les méthodes de travail ou dans l'organisation du travail;
- échanger sur les possibilités de formation ou de réorientation des Employées ou Employés touchés par ces changements, le cas échéant.

Lorsque nécessaire, le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre peut également se réunir dans les quinze (15) jours suivant la demande de l'une ou l'autre des Parties.

Dans le cadre de l'application de l'article 33, le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre est composé de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes ou représentants de l'Employeur.

À la suite de l'envoi de l'avis prévu au paragraphe 33.1 et préalablement à chacune des rencontres du Comité mixte de planification de la main-d'œuvre, les représentantes ou représentants du Syndicat sont libérés une (1) journée, avec salaire, pour permettre une préparation adéquate aux rencontres.

Au besoin, les Parties peuvent s'entendre pour s'adjoindre une personne ressource.

Les Parties peuvent également consulter les représentantes ou représentants du Comité conjoint de l'apprentissage et du développement pour favoriser les possibilités de formation ou de réorientation.

Les représentantes ou représentants du Comité mixte de planification de la main-d'œuvre font état annuellement de leurs discussions aux représentantes ou représentants du Comité conjoint de l'apprentissage et du développement.

### **33.6 Préavis et choix de l'Employée ou Employé**

Au plus tard six (6) semaines avant l'expiration du délai prévu au paragraphe 33.1, l'Employeur donne un préavis aux Employées ou Employés affectés par un changement technologique.

### **33.7 Exception concernant l'affichage**

S'il est nécessaire de procéder à la réaffectation ou à la relocalisation d'une Employée ou d'un Employé, les dispositions de la convention collective traitant de l'affichage ne s'appliquent pas.

### **33.8 Employée ou Employé excédentaire à la suite de changement technologique**

- a) L'Employée ou Employé qui est déclaré excédentaire est assujéti aux dispositions de l'article 32 (Abolition de poste et licenciement).
- b) L'Employée ou Employé qui obtient un poste en vertu de l'article 32 maintient son salaire et la progression salariale de sa classe d'emploi pendant dix-huit (18) mois. Après quoi, les dispositions du dernier paragraphe du paragraphe 32.6 s'appliquent.

## Article 34 – JURIDICTION, SOUS-TRAITANCE ET IMPARTITION

### 34.1 Application

- a) La convention collective s'applique aux Employées ou Employés affectés à l'étranger, ainsi qu'aux Employées ou Employés dans les lieux géographiques où l'Employeur a des installations sur tout le territoire du Québec et à Moncton. Les Employées ou Employés affectés de façon temporaire à l'extérieur de ces lieux géographiques sont considérés comme relevant du bureau à partir duquel elles ou ils sont affectés.
- b) Les Employées ou Employés affectés de façon permanente à l'extérieur du Québec et de Moncton ou embauchés localement à l'extérieur du Canada ne sont pas assujettis à la présente convention.
- c) L'Employeur doit faire appel aux Employées ou Employés pour les projets et émissions dont la production et la planification relèvent exclusivement de l'Employeur, sans égard à la plateforme de diffusion et dont il a le contrôle exclusif, y compris le contrôle de la création et du financement, et qu'il est le seul à distribuer et à posséder.
- d) Dans le cas des productions externes avec services, l'Employeur s'engage à faire la promotion des Employées ou Employés et de l'ensemble des services disponibles. Au besoin, le producteur peut faire appel, entre autres, à la directrice ou au directeur technique pour former son équipe de production.
- e) Dans le cas d'une coproduction, les Employées ou Employés doivent constituer au moins soixante-quinze pour cent (75 %) du personnel de production qui y est affecté.

Le pourcentage se calcule à partir du générique, en incluant seulement les types d'emplois de l'ensemble de la production (préproduction, production et postproduction) couverts par la convention collective. Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat le générique de l'émission, de la série ou de l'épisode.

- f) L'Employeur s'engage à maintenir une structure administrative efficiente et à utiliser les Employées ou Employés pour soutenir l'ensemble des productions.
- g) Les Employées ou Employés affectés à des coproductions ou à des productions externes avec services continuent de jouir des droits et privilèges prévus à la convention.

## 34.2 Cas autorisés

Nonobstant les paragraphes 5.1 et 34.1, l'Employeur peut faire appel à d'autres personnes dans les cas suivants :

- a) des entrepreneuses ou entrepreneurs spécialisés en construction, entretien général et gestion des immeubles, déménagement, aménagement, reprographie;
- b) des employées ou employés des maisons de production, des firmes externes ou encore des pigistes appelés à accomplir des tâches normalement effectuées par les Employées ou Employés, dans la mesure où la liste d'appel a été épuisée et que leurs services n'ont pas pour conséquence le déclassement, le licenciement ou la cessation d'emploi d'une Employée ou d'un Employé permanent;
- c) des personnes spécialisées ou faisant autorité dans un domaine particulier;
- d) toute personne qui participe occasionnellement à une émission ou à tout type de contenu à titre d'invité;
- e) des journalistes de médias étrangers, dans le cadre d'échanges entre l'Employeur et ces médias;
- f) pour maintenir la pratique existante dans les salles de nouvelles, à titre énonciatif et non limitatif, les contenus d'information de base et le matériel audiovisuel d'actualités peuvent continuer :
  - d'être acquis par contrat;
  - d'être échangés avec d'autres médias;
  - d'émaner d'autres sources;
  - de provenir des stations affiliées de l'Employeur, bien qu'il puisse aussi affecter ses propres ressources.
- g) le personnel préposé aux émetteurs et ne faisant pas partie de l'Unité d'accréditation peut manœuvrer de l'équipement de type ordinateur qui permet de commuter à distance des appareils d'émetteurs si aucun membre de l'Unité d'accréditation n'est disponible pour manœuvrer cet équipement.

### **34.3 Commandes ou achat d'émissions et pratiques commerciales**

Sous réserve du paragraphe 34.1, l'Employeur peut :

- commander ou acheter des émissions ou parties d'émissions ou d'autres contenus à une entreprise ou à du personnel extérieur, canadien ou étranger;
- 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.

### **34.4 Préavis**

Dans l'éventualité où l'Employeur envisage de se départir en tout ou en partie d'une des activités suivantes : la distribution, les émetteurs, l'ingénierie, la gestion des immeubles, le déménagement, l'aménagement (la coopérative, la cafétéria et la caisse populaire), le personnel d'agence de courte durée, la reprographie et les technologies de l'information, il en informe le Syndicat par un préavis d'au moins cent vingt (120) jours avant la date prévue du transfert des activités visées.

### **34.5 Comité mixte**

Dans le même délai, l'Employeur convoque le Syndicat pour qu'il participe à un Comité mixte ad hoc composé de trois (3) représentantes ou représentants de chaque Partie. Les Parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources de leur choix.

### **34.6 Mandats du comité**

Le Comité mixte ad hoc a les mandats suivants :

- partager les informations sur la nature des activités et les objectifs poursuivis par l'Employeur;
- échanger sur les raisons qui justifient de se départir en tout ou en partie de cette activité eu égard à son mandat;
- estimer le nombre d'Employées ou Employés concernés par un éventuel transfert de l'activité;
- minimiser les impacts sur les Employées ou Employés touchés;

- proposer des solutions de rechange en matière de réduction des coûts, d'efficacité opérationnelle ou de réorganisation du travail;
- réduire le nombre de pertes d'emplois;
- obtenir toute autre information que le Comité juge nécessaire de recevoir.

### **34.7 Date de fin des travaux du comité**

Le Comité mixte ad hoc doit avoir terminé ses travaux au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date où l'Employeur l'a saisi d'une question visée au présent article.

### **34.8 Adaptations en cas de licenciement**

L'article 32 (Abolition de poste et licenciement) s'applique dans l'éventualité où l'Employeur maintient sa décision de se départir, en tout ou en partie, d'une des activités énumérées au paragraphe 34.4, et ce, malgré la consultation tenue auprès du Comité mixte ad hoc, qu'elle confie à une entreprise externe du travail du ressort de l'Unité de d'accréditation et que cette décision entraîne un licenciement. Dans ce même cas, les adaptations suivantes s'appliquent :

- a) L'Employeur s'engage à promouvoir l'embauche des Employées ou Employés touchés auprès de l'acquéreur de l'activité.
- b) Toute Employée ou tout Employé concerné qui fait l'objet d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi reçoit un préavis écrit de quatre (4) semaines ou, à défaut d'avis, quatre (4) semaines de salaire.
- c) L'Employée ou Employé licencié ayant complété sa période de probation reçoit une indemnité sous forme d'un paiement forfaitaire équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque période de quatre (4) mois d'ancienneté ou partie importante de celle-ci chez l'Employeur.
- d) Nulle Employée ou nul Employé concerné ayant terminé sa période d'essai à la date de la signature de la présente convention ne subit de diminution de salaire si son travail est confié en impartition et qu'en conséquence, elle ou il subit une réaffectation, une supplantation ou une réorientation dans un groupe de salaire inférieur.
- e) Au cours du processus de supplantation, une Employée ou un Employé concerné peut choisir de demander un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour parfaire sa formation. L'Employeur ne peut lui refuser cette demande sans motif valable. Sur demande de

l'Employée ou Employé, la Société lui avance un montant équivalent à l'indemnité de départ à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait choisi de rompre son lien d'emploi.

- f) À la fin du congé sans solde, si l'Employée ou Employé maintient son lien d'emploi avec l'Employeur, elle ou il doit rembourser la somme avancée par retenues salariales, selon la procédure prévue à l'alinéa 32.9 b).
- g) À la fin de son congé sans solde, l'Employée ou Employé concerné exerce ses droits de supplantation ou réintègre le poste obtenu par le processus de réaffectation ou de supplantation.
- h) Dans l'éventualité où, à la fin du congé sans solde, l'Employée ou Employé décide de rompre son lien d'emploi, l'Employeur verse l'indemnité de licenciement à laquelle l'Employée ou Employé a droit. L'Employeur déduit de cette indemnité l'avance déjà versée à l'Employée ou Employé le cas échéant.

### **34.9 Approbation d'une entente particulière**

Toute entente particulière entre l'Employeur et l'Employée ou Employé visant ses modalités de cessation d'emploi doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

## SECTION X – RÉGIME DE TRAVAIL

### Article 35 – DURÉE DU TRAVAIL

#### 35.1 La semaine normale de travail

La semaine normale de travail des Employées ou Employés correspond à :

- trente-six heures et quart (36,25 heures) par semaine, soit une journée normale de travail de sept heures et quart (7,25 heures) par jour, dans le cas des Employées ou Employés des groupes salariaux 2-3-5-12-19-30;

ou

- trente-sept heures et demie (37,5 heures) par semaine, soit une journée normale de travail de sept heures et demie (7,5 heures) par jour, dans le cas des Employées ou Employés des groupes salariaux 1-7-10-15-17-21-26-29-33-34-36-38;

ou

- quarante (40) heures par semaine, soit une journée normale de travail de huit (8) heures par jour, dans le cas des Employées ou Employés des groupes salariaux 4-6-8-9-11-13-14-16-18-20-22-23-24-25-27-28-31-32-35-37.

#### 35.2 Durée du cycle

L'horaire est établi par cycle de quatorze (14) jours et est composé de deux (2) semaines normales de travail de sept (7) jours. Le cycle commence à minuit et une minute (0 h 01) un lundi.

Lors de l'affichage de l'horaire, pour les Employées ou Employés qui sont affectés pour un minimum de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) d'un temps complet, l'Employeur ne peut prévoir un mélange d'horaires réguliers et comprimés à l'intérieur d'une même semaine.

Indépendamment du statut de l'Employée ou Employé, les dispositions concernant la rémunération des heures supplémentaires ne s'appliquent qu'au-delà de la journée normale de travail, telle que définie aux paragraphes 35.1 et 39.1, dans le cadre d'un horaire comprimé, en application des paragraphes 38.3 et 39.1 et dans le cadre d'un horaire particulier, en application des paragraphes 38.4 et 39.1.

### **35.3 Fiches de présence**

L'Employée ou Employé est tenu de présenter des fiches de présence suivant les instructions de l'Employeur.

- a) L'Employeur ne peut modifier la fiche de présence de l'Employée ou Employé sans la ou le prévenir lorsque le changement en question a pour effet de réduire la rémunération à laquelle elle ou il a droit.
- b) L'Employeur doit valider la fiche de présence de l'Employée ou Employé dans le délai prévu pour qu'elle ou il reçoive son salaire à temps.
- c) L'Employée ou Employé peut demander une avance quand elle ou il n'est pas payé à la date convenue. L'avance est récupérée à même le paiement retardé, sur demande, et si le retard ne lui est pas attribuable.

### **35.4 Créance minimale de travail**

Dans le cas d'une Employée ou d'un Employé affecté à temps complet, la créance minimale de travail correspond à une journée normale de travail, conformément aux possibilités prévues au paragraphe 35.1.

### **35.5 Création d'un nouvel emploi**

L'Employeur détermine la semaine normale de travail de tout nouvel emploi créé après l'entrée en vigueur de la convention collective et avise le Syndicat de sa décision. Dans ce cas, la semaine normale de travail est déterminée parmi celles prévues au paragraphe 35.1.

## **Article 36 – PÉRIODE DE REPAS**

### **36.1 Période de repas**

L'Employeur accorde à l'Employée ou Employé une période de repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes pour toute période de travail supérieure à cinq (5) heures.

Lorsque la période de repas est connue à l'avance, elle est notifiée lors de l'affichage de l'horaire.

Lorsque la période de repas n'est pas connue à l'avance, elle est déterminée par la ou le gestionnaire, la directrice ou le directeur technique ou l'équipe de travail en fonction des contraintes opérationnelles et des paramètres prévus au paragraphe 36.2. Dans ce cas, l'Employé est avisé dès que possible de l'heure prévue de la pause repas.

### **36.2 Prise de la période de repas**

Le premier (1<sup>er</sup>) repas ne peut être pris pendant les deux (2) premières, ni pendant les trois (3) dernières heures de travail prévues à l'horaire.

Toute partie de la période de repas qui ne peut être prise à l'intérieur de la plage prévue est rémunérée au taux applicable.

Dans le cas des Employées ou Employés affectés à des horaires comprimés, le premier (1<sup>er</sup>) repas ne peut être pris pendant les trois (3) premières, ni pendant les quatre (4) dernières heures de travail prévues à l'horaire.

L'Employée ou Employé peut convenir avec sa ou son gestionnaire d'une heure de repas différente.

### **36.3 Deuxième repas**

L'Employée ou Employé reçoit une indemnité de douze dollars (12 \$) en dédommagement des frais d'un deuxième (2<sup>e</sup>) repas lorsqu'elle ou il travaille plus de dix (10) heures dans le même quart de travail.

Elle ou il bénéficie également d'une seconde période de repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes à sa demande, si les besoins opérationnels le permettent.

### **36.4 Repas fourni ou indemnité**

L'Employée ou Employé n'a pas droit à l'indemnité prévue au paragraphe 36.2 lorsqu'un repas lui est fourni ou encore lorsqu'elle ou il est en affectation en dehors de la ville et reçoit une indemnité de repas.

Lorsqu'il n'existe aucun moyen de restauration convenable à proximité, l'Employeur accorde ce temps de repas, sans compter le temps raisonnable pour se rendre et revenir du lieu de restauration.

### **36.5 Annulation de la période de repas**

Lorsque l'Employeur ne peut autoriser l'Employée ou Employé à prendre sa période de repas ou doit l'annuler pour des contraintes opérationnelles, cette dernière est rémunérée selon le taux applicable.

### 36.6 Repas non libéré

Dans le but d'assurer la disponibilité de groupes d'Employées ou Employés lors des moments où l'affectation des pauses-repas n'est pas autorisée, l'Employeur peut affecter l'Employée ou Employé selon la disposition suivante :

- a) Lorsqu'elle ou il n'est pas autorisé à s'absenter du travail pour sa pause-repas en vertu de son affectation, cette période est rémunérée et fait partie intégrante de la journée de travail. Dans ce cas, les pauses sont cumulables à raison de huit (8) minutes par heure travaillée. Les pauses peuvent être prises en continu (si les tâches à effectuer le permettent) ou par blocs séparés. L'Employée ou Employé demeure disponible pour répondre aux besoins opérationnels.
- b) Si l'Employée ou Employé n'est pas autorisé à prendre le cumul de ses pauses en totalité au cours de sa journée de travail, elle ou il informe sa ou son gestionnaire, qui autorise le paiement au taux applicable de la portion des pauses qui n'est pas prise.
- c) Les Employées ou Employés visés par le présent paragraphe ne bénéficient pas du paragraphe 37.3 (Pause).
- d) Cette disposition s'applique de façon constante aux groupes d'Employées ou Employés suivants :
  - caméraman JE/VL;
  - technicienne ou technicien de maintenance - endroits isolés;
  - technicienne ou technicien TV - Transmission de signaux (JE);
  - technicienne ou technicien de régie d'émetteur;
  - technicienne-coordonnatrice ou technicien-coordonnateur centre contrôle des réseaux et régie centrale TV;
  - technicienne-coordonnatrice ou technicien-coordonnateur centre de contrôle des réseaux et régie centrale;
  - technicienne-coordonnatrice ou technicien-coordonnateur de mise en ondes.
- e) L'Employeur peut appliquer cette disposition au besoin à d'autres groupes d'Employées ou Employés, en accord avec le Syndicat.

## Article 37 – REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

### 37.1 Repos quotidien et période minimale

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.

Dès que l'horaire de l'Employée ou Employé prévoit deux (2) jours ou plus de congés autorisés, la période de onze (11) heures est réputée avoir été respectée.

Les heures travaillées imposées par l'Employeur dans un intervalle de onze (11) heures donnent lieu à un supplément égal à la moitié (1/2) du salaire horaire de base.

### 37.2 Repos hebdomadaire

a) Sont prévus à l'horaire un minimum de quatre (4) et un maximum de huit (8) jours de repos par cycle de quatorze (14) jours.

b) Dans le cas de l'Employée ou Employé affecté à temps complet lors de la notification de l'horaire, les jours de repos sont obligatoirement octroyés par bloc de deux (2) jours consécutifs ou plus. Conséquemment, aucun jour de repos hebdomadaire ne peut être accordé isolément.

À la demande de l'Employée ou Employé et avec l'accord de sa ou son gestionnaire, les congés hebdomadaires peuvent être accordés de façon isolée.

c) Des jours fériés ou déclarés fériés peuvent s'intercaler entre deux (2) jours de repos hebdomadaire.

d) À moins d'entente avec l'Employeur, les Employées ou Employés permanents, dont les horaires ne sont pas fixes ou ne peuvent être soumis à des rotations en raison des besoins de production, ont droit à un repos hebdomadaire coïncidant avec le samedi et le dimanche au moins une (1) fois par mois.

e) Sauf dans les cas des Employées ou Employés occupant un poste comportant un horaire fixe de fin de semaine, une Employée ou un Employé cumulant plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté peut, jusqu'à son départ à la retraite, demander de réduire le nombre de journées travaillées les samedis et dimanches ou demander d'avoir ses jours de repos hebdomadaire tous les samedis et les dimanches.

Cette demande est accordée si les besoins opérationnels le permettent. La demande de l'Employée ou Employé ne peut être refusée sans motif valable.

- f) L'Employée ou Employé qui préfère prendre ses congés hebdomadaires à des jours autres que les samedis et dimanches peut le signifier à l'Employeur.

### **37.3 Pause**

L'Employée ou Employé qui travaille plus de sept (7) heures dans une journée doit prendre deux (2) pauses de quinze (15) minutes à un moment convenu avec la supérieure ou le supérieur.

Si la supérieure ou le supérieur annule la pause, celle-ci est payée ou remise au taux applicable.

L'Employeur peut convenir avec le Syndicat de toute entente modifiant la prise des pauses.

### **37.4 Travail effectué un jour de repos**

Tout travail accompli par une Employée ou un Employé durant un jour de repos est rémunéré à une fois et demie (1 ½) son salaire de base.

Lorsqu'une Employée ou un Employé travaille deux (2) jours ou plus pendant ses jours de repos, elle ou il est rémunéré à deux (2) fois son salaire de base pour toutes les heures travaillées au-delà de la première (1<sup>ère</sup>) journée.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'Employée ou Employé doit interrompre sa journée de travail du fait qu'elle ou il s'absente pour cause de maladie ou pour affaires personnelles. Le cas échéant, elle ou il n'est rémunéré au taux approprié que pour les heures du quart durant lesquelles elle ou il a travaillé.

Une Employée ou un Employé peut refuser de travailler pendant ses jours de repos. Si l'Employeur ne peut trouver une Employée ou un Employé volontaire pour effectuer le travail, il affecte l'Employée ou Employé qualifié ayant le moins d'ancienneté.

Tout avis annulant une affectation un jour de repos ou un jour férié doit être donné avant 17 h la veille. À défaut de cet avis, l'Employée ou Employé est rémunéré pour une journée normale de travail au taux horaire de base.

## Article 38 – HORAIRE DE TRAVAIL

### 38.1 Affichage de l'horaire

L'horaire est affiché dix-sept (17) jours à l'avance pour chaque cycle de quatorze (14) jours pour les secteurs qui nécessitent un tel affichage.

Cette notification indique pour chaque jour :

- l'heure d'entrée;
- le nombre d'heures régulières prévues;
- la durée de la pause repas;
- si le repas est libéré ou non libéré;
- s'il s'agit d'un jour de repos;
- le lieu de l'affectation;
- le titre d'emploi;
- le nom de la personne-ressource ou de la directrice ou du directeur technique.

Lorsque connus :

- les heures supplémentaires prévues;
- l'heure de la période de repas;
- travail un jour de repos ou férié;
- toutes les absences prévues;
- le nom de l'émission;
- le centre de coût (au besoin).

La notification de l'horaire doit être interprétée comme une entente entre l'Employée ou Employé et l'Employeur et est assujettie aux dispositions qui suivent.

### 38.2 Jours consécutifs et aménagements

- a) L'Employée ou Employé ne peut, sous réserve de l'alinéa b), être contraint de travailler plus de sept (7) jours consécutifs à taux régulier et l'Employeur doit lui accorder ses congés hebdomadaires. Au-delà du

septième (7<sup>e</sup>) jour, elle ou il est réputé être en congé et les dispositions sur les heures supplémentaires s'appliquent, conformément au paragraphe 37.4.

- b) L'Employée ou Employé peut être contraint de travailler huit (8) jours consécutifs à taux régulier uniquement pour permettre la rotation d'horaire. L'Employeur doit lui accorder ses congés hebdomadaires. Au-delà du huitième (8<sup>e</sup>) jour, elle ou il est réputé être en congé et les dispositions sur les heures supplémentaires s'appliquent, conformément au paragraphe 37.4.
- c) La séquence des jours consécutifs peut commencer dans un cycle et se terminer dans le cycle suivant.
- d) Aménagement de l'horaire : l'Employée ou Employé peut s'entendre avec sa supérieure ou son supérieur immédiat pour obtenir un horaire souple qui lui permet de déplacer son heure d'entrée, sa période de repas et son heure de sortie, pourvu que l'Employée ou Employé accomplisse sa journée de travail régulière et que les exigences de son poste le permettent.
- e) L'Employeur peut convenir d'un horaire personnalisé après entente écrite avec le Syndicat.

### **38.3 Horaire comprimé de quatre (4) jours**

L'Employeur peut établir une semaine de travail comprimée de quatre (4) jours selon les besoins opérationnels ou après l'évaluation d'une demande soumise par une Employée ou un Employé.

- Dans le cas de la semaine normale de travail de trente-six heures et quart (36,25 heures), telle que définie au paragraphe 35.1, l'horaire comprimé correspond à une semaine de travail de trois (3) jours de neuf heures (9 heures) et un (1) jour de neuf heures et quart (9,25 heures).
- Dans le cas de la semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37,5 heures), telle que définie au paragraphe 35.1, l'horaire comprimé correspond à une semaine de travail de deux (2) jours de neuf heures et quart (9,25 heures) et deux (2) jours de neuf heures et demie (9,5 heures).
- Dans le cas de la semaine normale de travail de quarante (40) heures, telle que définie au paragraphe 35.1, l'horaire comprimé correspond à une semaine de travail de quatre (4) jours de dix heures (10 heures).

### **38.4 Horaire particulier de trois (3) jours**

L'Employeur peut établir une semaine de travail particulière de trois (3) jours selon les besoins opérationnels ou après l'évaluation d'une demande soumise par une Employée ou un Employé.

- Dans le cas de la semaine normale de travail de trente-six heures et quart (36,25 heures), telle que définie au paragraphe 35.1, l'horaire particulier équivaut à une semaine de travail de deux (2) jours de douze heures (12 heures) et une journée de douze heures et quart (12,25 heures).
- Dans le cas de la semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37,5 heures), telle que définie au paragraphe 35.1, l'horaire particulier équivaut à une semaine de travail de trois (3) jours de douze heures et demie (12,5 heures).
- Dans le cas de la semaine normale de travail de quarante (40) heures, telle que définie au paragraphe 35.1, l'horaire particulier équivaut à une semaine de travail de trois (3) jours de 13 heures et un tiers (13,33 heures).

Lorsque mis en place, l'horaire comprimé doit contenir, pour chacune des journées travaillées, et ce, pour un cycle visé de deux (2) semaines, le même nombre d'heures régulières.

L'Employée ou Employé dont l'horaire comprimé est de trois (3) jours par semaine doit bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de repos hebdomadaire avant d'entamer une nouvelle séquence de trois (3) jours.

Pour les Employées ou Employés de l'administration et pour les Employées ou Employés dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine, l'Employeur peut mettre en place un tel horaire avec l'accord de l'Employée ou Employé concerné.

### **38.5 Affectation à horaire libre**

- a) L'Employeur peut convenir avec une Employée ou un Employé d'une affectation à horaire libre.
- b) L'Employée ou Employé à horaire libre s'engage à organiser ses heures, ses jours de travail et ses jours de repos de manière à s'acquitter de ses tâches de la façon la plus efficace possible. Cet horaire est établi par l'Employeur lorsque l'organisation souple des heures de travail le permet.

- c) Les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas dans le cadre du présent paragraphe :
- Période de repas (article 36);
  - Repos quotidien et hebdomadaire (article 37);
  - Horaire de travail (article 38);
  - Rappel au travail (article 40);
  - Prime de nuit (article 65, sauf si autorisée par l'Employeur).
- d) L'Employeur et l'Employée ou Employé examinent la nature de l'affectation, les objectifs, les exigences en matière de temps, ainsi que la créance d'une journée allouée pour le travail effectué un jour de repos hebdomadaire. Le travail accompli un jour férié doit être autorisé et est exclu de cette entente. L'entente est révisée annuellement.

### **38.6 Modification de l'horaire**

Les horaires peuvent être modifiés au plus tard vingt-quatre (24) heures avant le début du quart de travail, seulement dans les cas suivants :

- remplacement des absences en maladie;
- congés spéciaux;
- urgence ou force majeure;
- événements spéciaux non prévisibles;
- besoin de production imprévu au moment de l'affichage;
- libérations syndicales.

Dans ces cas, l'Employeur est tenu de laisser un message téléphonique à l'Employée ou Employé concerné par ces changements.

Si l'horaire doit être modifié à l'intérieur du délai de vingt-quatre (24) heures pour les raisons ci-haut mentionnées, l'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour s'assurer que l'Employée ou Employé soit avisé de ces changements. Dans ces cas, les heures prévues à l'horaire de l'Employée ou Employé, ainsi que les heures fournies, sont rémunérées au taux applicable. Dans les deux cas (2), le nombre d'heures régulières prévues à l'horaire ne peut être diminué.

Pour les affectations qui nécessitent un hébergement à l'extérieur, l'avis de modification est de douze (12) heures.

### **38.7 Déplacement des jours de repos**

Toute modification à apporter aux jours de repos hebdomadaire après l'affichage est subordonnée à l'assentiment des Employées ou Employés intéressés.

### **38.8 Départ en congé et heure de retour au travail**

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

## **Article 39 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### **39.1 Rémunération**

- a) L'Employée ou Employé est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) son salaire régulier ou bénéficie d'un congé compensatoire calculé de la même façon pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de :
- une journée normale de travail telle que définie au paragraphe 35.1;
  - une journée de travail dans le cas d'un horaire comprimé de quatre (4) jours, tel que défini au paragraphe 38.3;
  - une journée de travail dans le cas d'un horaire particulier de trois (3) jours, tel que défini au paragraphe 38.4.

Dans le cadre d'un remplacement, l'Employée ou Employé est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) son salaire régulier ou bénéficie d'un congé compensatoire calculé de la même façon, à partir du moment où elle ou il effectue un nombre d'heures quotidiennes supérieur à celles de l'Employée ou Employé qu'elle ou il remplace.

- b) Tout quart (1/4) d'heure entamé compte pour un quart (1/4) d'heure.

### **39.2 Octroi du temps supplémentaire**

Dans le cas où l'ensemble des Employées ou Employés qualifiés pour effectuer les tâches en excédent du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire ont refusé, l'Employeur assigne ces tâches à l'Employée ou Employé ayant le moins

d'ancienneté qui est présent au travail au moment où le besoin identifié doit être comblé. Cette dernière ou ce dernier ne peut refuser.

### **39.3 Autorisation du temps supplémentaire**

Pour avoir droit à la rémunération de ses heures supplémentaires ou au congé compensatoire, l'Employée ou Employé doit faire autoriser au préalable tout travail en heures supplémentaires.

### **39.4 Annulation ou réduction du temps supplémentaire**

Il est permis d'annuler ou de réduire les heures supplémentaires prévues ou non pour n'importe quelle journée de travail en donnant un préavis à l'Employée ou Employé au plus tard à la fin de la quatrième heure de sa journée régulière de travail. Si ce délai n'est pas respecté, les heures prévues seront rémunérées à taux simple.

### **39.5 Heures de travail excessives**

L'Employeur s'abstient de fixer, de façon régulière, des heures de travail excessives.

### **39.6 Rachat des heures supplémentaires**

L'Employée ou Employé et sa ou son gestionnaire peuvent convenir d'un plan de rachat des heures supplémentaires prévues. Une fois qu'une entente de rachat a été conclue, aucune autre demande de paiement d'heures supplémentaires ne peut être faite, ni agréée. Cependant, l'entente est révisée une (1) fois l'an.

Il est aussi possible pour l'Employeur de payer à l'avance les heures supplémentaires en se fondant sur une estimation du temps supplémentaire prévu. Si les heures effectivement travaillées sont supérieures au paiement versé, la différence est payée à l'Employée ou Employé.

Lors d'événements spéciaux, tels des campagnes électorales et de grands événements sportifs, l'Employeur et l'Employée ou Employé peuvent s'entendre pour restreindre les heures excédentaires convertibles en congés compensatoires au plus tard dix (10) jours ouvrables avant le début de l'affectation. Toute entente à cet effet doit être consignée par écrit.

### **39.7 Voyages - tournées d'inspection ou d'entretien des émetteurs**

La technicienne ou 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'elle ou il a accumulés en vertu de l'article 37 (Repos quotidien et hebdomadaire).

Toutefois, le cas échéant, l'Employée ou Employé renonce à toute prime ou à la rémunération des heures supplémentaires qui lui seraient normalement acquises à la suite du déplacement de ses jours de repos.

## **Article 40 – RAPPEL AU TRAVAIL**

### **40.1 Déplacement sur les lieux du travail**

Le rappel au travail désigne les heures portées à l'actif de l'Employée ou Employé qui, après avoir terminé son quart de travail et quitté son lieu de travail, est rappelé au travail entre deux (2) quarts. L'Employée ou Employé rappelé au travail reçoit une rémunération égale au taux horaire de base majoré de moitié (1 ½) pour les heures de travail effectivement fournies avec créance minimale de trois (3) heures.

### **40.2 Dispositions relatives aux heures supplémentaires**

Les dispositions concernant le rappel au travail ne s'appliquent pas aux changements d'horaire ou lorsque l'Employeur oblige une Employée ou un Employé à assister à une réunion qui a lieu un jour de congé normal ou après son quart de travail. En pareils cas, ce sont les dispositions relatives aux heures supplémentaires qui s'appliquent.

### **40.3 Annulation**

Lorsque le rappel au travail est annulé avant que l'Employée ou Employé ne se soit effectivement présenté au travail, l'Employeur ne verse aucune indemnité.

### **40.4 Droit de refus**

Une Employée ou un Employé a le droit de refuser un rappel au travail. Toutefois, dans l'éventualité où toutes les Employées ou tous les Employés disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent de travailler, l'Employeur affecte l'Employée ou Employé qualifié ayant le moins d'ancienneté, parmi celles ou ceux qui exécutent normalement ces tâches.

### **40.5 Appel téléphonique**

L'Employée ou Employé qui, après avoir terminé sa journée de travail et avant l'heure fixée pour le début de la suivante, reçoit un appel téléphonique afin de traiter d'une question relative aux opérations, et à qui on demande de travailler à distance, est rémunéré au taux du salaire horaire de base avec un minimum d'une (1) heure complète. Tout travail exécuté en sus est rémunéré pour chaque quart (¼) d'heure travaillé à taux et demi (1 ½) de son salaire horaire de base.

## **Article 41 – MISE EN DISPONIBILITÉ**

### **41.1 Champ d'application**

Le présent article ne s'applique qu'aux Employées ou Employés de l'administration. De façon exceptionnelle et après entente entre le Syndicat et l'Employeur, il peut s'appliquer à toute autre Employée ou tout autre Employé visé par la présente convention collective.

### **41.2 Choix de l'Employée ou Employé**

L'Employeur choisit, parmi les candidats volontaires, l'Employée ou Employé devant être disponible à distance à l'extérieur de ses heures normales de travail pour répondre aux appels.

### **41.3 Désignation**

À défaut de volontaire, la désignation de la mise en disponibilité s'effectue à tour de rôle au sein d'une équipe de travail lorsque requise.

### **41.4 Obligations**

Lorsque l'Employée ou Employé est désigné pour être en disponibilité, elle ou il doit conserver, en fonction, le moyen de communication fourni par l'Employeur pour s'assurer d'être joint en tout temps pendant la période de disponibilité.

L'Employée ou Employé désigné pour être en disponibilité a l'obligation de répondre aux appels et de pouvoir se rendre à l'établissement dans un délai d'une (1) heure.

L'article 40 (Rappel au travail) s'applique pour tout rappel au travail.

### **41.5 Indemnité**

L'Employée ou Employé en disponibilité reçoit l'indemnité de base fixée à deux dollars (2 \$) de l'heure, et ce, jusqu'à un maximum de deux mille (2000) heures par année de disponibilité.

### **41.6 Congés compensatoires**

D'un commun accord avec sa ou son gestionnaire, l'Employée ou Employé peut se prévaloir de l'article 42 portant sur les congés compensatoires.

## **41.7 Intervention à distance**

L'Employée ou Employé désigné en disponibilité, à qui l'on demande d'intervenir à distance, est rémunéré pour une (1) heure complète à son taux de base majoré de moitié (1 ½). Toute demande supplémentaire d'intervention à distance reçue pendant cette même période d'une (1) heure n'est pas rémunérée en sus.

Par la suite, pour chaque quart d'heure travaillé, l'Employée ou Employé est rémunéré au taux et demi (1 ½) de son salaire horaire de base.

## **Article 42 – CONGÉS COMPENSATOIRES**

### **42.1 Rémunération ou créance de congé**

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

### **42.2 Créances**

L'Employée ou Employé peut demander de prendre des créances de congés compensatoires en demi-journées ou en journées complètes en fonction de celles accumulées à la fin de chaque cycle. L'excédent en heures est rémunéré au taux approprié. Les créances de congés compensatoires peuvent être accumulées en heures ou en fractions d'heures, plutôt qu'en journées ou demi-journées.

### **42.3 Maximum et report de créance**

Les créances de congés compensatoires accumulées sont limitées à un maximum de trente (30) jours non renouvelables par année financière. Les journées utilisées en cours d'année ne peuvent être remplacées. L'Employée ou Employé peut reporter d'une année financière à l'autre un maximum de dix (10) jours de congés compensatoires déjà accumulés.

Ces journées s'ajoutent au maximum de trente (30) jours pouvant être cumulés en vertu du précédent alinéa. En aucun cas, les créances de congés compensatoires accumulées ne peuvent, pour une année de référence, être supérieures à quarante (40) jours.

Dans le cas des Employées ou Employés temporaires, le délai de fin d'année financière est reporté au 30 septembre de la même année.

Les congés compensatoires en excédent de dix (10) jours à la fin de chaque année financière (ou au 30 septembre pour les Employées ou Employés temporaires) sont rémunérés au plus tard la deuxième paie suivant la période de paie couvrant les services du 31 mars (ou du 30 septembre pour les Employées ou Employés temporaires).

#### **42.4 Accord**

Les congés compensatoires accumulés peuvent se prendre à un moment fixé d'un commun accord entre l'Employée ou Employé et l'Employeur.

#### **42.5 Paiement des congés compensatoires**

L'Employée ou ou Employé a le droit, à tout moment au cours de l'année financière pendant laquelle elle ou il a accumulé le congé compensatoire en question, de demander qu'on le lui paie en espèces au taux initial de son acquisition.

#### **42.6 Ordre d'utilisation des types de congés**

L'Employée ou Employé temporaire peut utiliser ses congés compensatoires avant ses congés annuels.

#### **42.7 Coûts additionnels**

La remise des congés compensatoires accumulés en vertu du paragraphe 42.3 n'est accordée que s'il n'y a pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

#### **42.8 Décès de l'Employée ou Employé**

Advenant le décès de l'Employée ou Employé, le montant correspondant au solde des congés compensatoires est versé à sa succession au taux où ils ont été originalement accumulés.

## **SECTION XI – CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL**

### **Article 43 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES AMBASSADRICES OU AMBASSADEURS**

#### **43.1 Uniformes**

L'Employeur fournit des uniformes que l'Employée ou Employé doit porter dans l'exercice de ses fonctions. L'Employeur continue de défrayer les coûts de nettoyage et de cirage des chaussures.

L'Employeur défraie les coûts des chaussures jusqu'à un maximum de cent dollars (100 \$) aux deux (2) ans.

#### **43.2 Nombre de visites**

L'Employeur s'efforce de ne pas affecter plus de deux (2) visites par quart de travail aux ambassadrices ou ambassadeurs.

#### **43.3 Changement de vêtements et préparation**

L'Employée ou Employé bénéficie de quinze (15) minutes additionnelles par repas lorsqu'elle ou il doit changer de vêtements, de même que trente (30) minutes additionnelles au début du tour de service pour se préparer en vue de son affectation.

#### **43.4 Langues**

Les visites s'effectuent dans une (1) des deux (2) langues officielles conformément aux horaires de visites préparés par le service.

#### **43.5 Prime**

L'Employeur verse une prime quotidienne de douze dollars (12 \$) pour toute affectation d'au moins quatre (4) heures à l'animation d'ateliers ou de laboratoires. Cette rémunération s'ajoute au salaire de base de l'Employée ou Employé.

#### **43.6 Statut**

L'Employeur embauche des ambassadrices ou ambassadeurs dans un statut de permanent ou de temporaire.

### **43.7 Articles non applicables**

Considérant la nature du travail des ambassadrices ou ambassadeurs, les paragraphes 47.1, 47.10 (1<sup>er</sup> alinéa), 47.11, 47.12 (deux (2) premiers alinéas), 47.13, 47.14 (2<sup>e</sup> alinéa), 47.15, 47.16, 47.18, 47.23 et 47.37 ne s'appliquent pas aux Employées ou Employé temporaires visés par le présent article.

### **43.8 Horaire et disponibilité**

Au plus tard sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire prévu au paragraphe 38.1, l'Employée ou Employé temporaire qui occupe la fonction d'ambassadrice ou ambassadeur confirme les périodes de sa non-disponibilité, et ce, pour la prochaine notification.

Un calendrier des dates où les disponibilités doivent être émises est remis au Syndicat au début de chaque année financière.

À défaut de respecter les délais prévus, l'Employeur considère l'Employée ou Employé temporaire qui occupe la fonction d'ambassadrice ou ambassadeur comme étant disponible à temps complet, sans aucune restriction ou limitation et peut affecter cette dernière ou ce dernier en conséquence.

### **43.9 Priorité d'appel**

En respect des disponibilités émises, l'Employée ou Employé qui occupe la fonction d'ambassadrice ou ambassadeur est affecté selon le rang de priorité d'appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses compétences et ses qualifications.

Pour chacun des cycles, les affectations sont confirmées au moment où l'horaire est affiché.

À la suite de la notification de l'horaire, l'Employée ou Employé qui occupe la fonction d'ambassadrice ou ambassadeur bénéficie d'un délai de quarante-huit (48) heures pour augmenter ou modifier ses périodes de non-disponibilité. Elle ou il doit tout de même respecter les affectations octroyées au moment de l'affichage de l'horaire.

### **43.10 Affectations**

À la suite de l'affichage de l'horaire, l'Employeur comble les affectations en respectant les disponibilités émises par l'Employée ou Employé qui occupe la fonction d'ambassadrice ou ambassadeur.

L'ambassadrice ou ambassadeur est affecté par titre d'emploi, selon le rang de priorité d'appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses compétences et ses qualifications.

L'Employeur donne un certain délai à l'Employée ou Employé afin qu'elle ou il puisse confirmer sa présence au besoin d'affectation à court terme selon les termes suivants :

- pour un besoin devant être comblé dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur contacte l'Employée ou Employé. S'il n'obtient aucune réponse et qu'il ne peut laisser un message sur une boîte vocale, il contacte l'Employée ou Employé suivant selon les dispositions du paragraphe 43.11. Lorsqu'un message est laissé, l'Employée ou Employé a un maximum de cinq (5) minutes pour confirmer sa présence;
- pour un besoin devant être comblé dans un délai de vingt-quatre (24) à quarante-huit (48) heures, la même procédure s'applique. Toutefois, l'Employée ou Employé doit confirmer sa présence dans un délai maximum de vingt (20) minutes;
- pour un besoin devant être comblé dans un délai de plus de quarante-huit (48) heures, la même procédure s'applique. Toutefois, l'Employée ou Employé a jusqu'au lendemain à 9 h pour confirmer sa présence.

L'Employée ou Employé qui ne répond pas à l'appel de l'Employeur ou qui ne confirme pas sa présence dans les délais prévus est considéré avoir refusé l'affectation, et ce, malgré la disponibilité donnée.

L'Employée ou Employé qui n'a toujours pas été affecté à 10 h est libéré de la disponibilité qu'elle ou il a signifiée à l'Employeur.

L'ambassadrice ou l'ambassadeur peut malgré tout être contacté par l'Employeur afin de combler un besoin ponctuel mais n'est pas tenu d'être disponible. Dans cette situation, l'Employée ou Employé n'est pas considéré avoir refusé de respecter sa disponibilité. Aucune pénalité ou sanction ne peut lui être imposée en pareille situation.

### **43.11 Modification ou annulation d'horaire**

Une modification à l'horaire réel est signifiée au moins douze (12) heures avant la nouvelle heure fixée, mais au plus tard à 14 h la veille de la journée visée. Une annulation est signifiée au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du quart de travail ainsi annulé. Advenant que ces avis ne soient pas signifiés, les

heures figurant à l'horaire original, ainsi que les heures additionnelles effectivement travaillées, sont portées à l'actif de l'Employée ou Employé.

## **Article 44 – REPRÉSENTANTES OU REPRÉSENTANTS COMMERCIAUX**

### **44.1 Utilisation du véhicule personnel**

- a) La représentante ou le représentant commercial qui est autorisé à se servir de sa voiture dans l'exercice de ses fonctions doit avoir une voiture qui répond aux normes minimales suivantes :
  - être de n'importe quelle catégorie;
  - avoir été achetée ou louée avec pleine garantie de voiture neuve;
  - ne pas rester en service plus de quatre-vingt-quatre (84) mois.
- b) L'Employée ou Employé doit souscrire de son propre chef à une assurance affaires pour au moins un million de dollars (1 000 000 \$).
- c) L'autorisation donnée à l'alinéa a) reste valide, pourvu que l'Employée ou Employé soit toujours représentante ou représentant commercial, pendant une durée d'au moins sept (7) ans, à compter de la date de l'achat d'une voiture répondant aux normes énoncées ci-dessus.

### **44.2 Allocation**

L'Employeur verse à la représentante ou au représentant commercial qui remplit les conditions ci-dessus et qui utilise sa voiture dans l'exercice de ses fonctions :

- a) une allocation mensuelle de quatre cent soixante-quinze dollars (475 \$) destinée à couvrir tous les frais d'utilisation du véhicule personnel pour le compte de l'Employeur;
- b) l'allocation mensuelle est payée à la fin du mois courant et ne doit pas être réduite;
- c) lorsque la représentante ou le représentant commercial utilise sa voiture dans l'exercice de ses fonctions et que celle-ci ne remplit pas les normes minimales, elle ou il reçoit l'indemnité conformément aux politiques de l'Employeur sur les déplacements, en plus du remboursement des frais de péage, de traversier et de stationnement.

### **44.3 Absence du travail**

Lorsqu'une représentante ou un représentant commercial bénéficiant d'une allocation prévue au paragraphe 44.2 s'absente du travail pour une période de plus d'un (1) mois, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) l'Employeur paie l'allocation de véhicule mensuelle mentionnée ci-dessus pour le premier (1<sup>er</sup>) mois civil complet ou partiel d'absence;
- b) l'Employeur paie une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) par mois pour les mois civils consécutifs, jusqu'à concurrence d'une (1) année à compter du début de l'absence. Cette allocation mensuelle est versée à la fin du mois auquel elle s'applique;
- c) lorsqu'une représentante ou un représentant commercial doit s'absenter du travail pour une année complète, elle ou il peut choisir de se faire verser l'allocation mensuelle en une somme globale au début de la période d'absence. Si la représentante ou le représentant commercial retourne au travail avant la date de retour prévue, les allocations mensuelles déjà versées seront déduites des paiements admissibles décrits précédemment;
- d) lorsque la représentante ou le représentant commercial cesse d'être employé pendant son absence autorisée, toute allocation versée sous la forme d'une somme globale pour la période suivant la fin de l'emploi doit être remboursée à l'Employeur;
- e) si la représentante ou le représentant commercial reprend le travail avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois civil, l'Employeur lui verse le total de l'allocation de véhicule mensuelle prévue à l'alinéa 44.2 b) pour le mois où elle ou il reprend le travail;
- f) si la représentante ou le représentant commercial reprend le travail après le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois civil, l'Employeur lui verse une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) pour le mois où elle ou il reprend le travail.

### **44.4 Taxi et stationnement**

L'Employeur rembourse les frais de taxi et de stationnement lors de visites aux clients, qui ont été assumés par la représentante ou le représentant, dans l'exercice de ses fonctions.

Ce remboursement est d'un maximum de vingt dollars (20 \$) pour les Employées ou Employés qui reçoivent déjà l'allocation mensuelle du paragraphe 44.2.

**Article 45 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES CORRESPONDANTES  
OU CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER, LES CORRESPONDANTES OU  
CORRESPONDANTS PARLEMENTAIRES ET LES CAMÉRAMANS À L'ÉTRANGER**

CORRESPONDANTES OU CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER

**45.1 Généralités**

- a) Avant d'accroître ou de réduire son effectif de correspondantes ou correspondants à l'étranger désignés depuis le Canada ou de procéder à une nouvelle répartition de ces affectations, l'Employeur discute des changements envisagés avec le Syndicat. Les affectations disponibles à l'étranger sont affichées pendant sept (7) jours civils.
- b) Lorsque l'Employeur a l'intention de muter une correspondante ou un correspondant à l'étranger, il informe le Syndicat de ses intentions, par écrit, après avoir discuté de la mutation avec la correspondante ou le correspondant en question. Un tel avis doit être donné au moins trois (3) mois avant la date effective du changement.
- c) Lorsque l'Employeur affecte une nouvelle correspondante ou un nouveau correspondant à l'étranger depuis le Canada, il avise le Syndicat de sa décision au moins deux (2) semaines avant la date effective de l'affectation.
- d) L'Employeur envoie à chaque correspondante ou correspondant à l'étranger les avis des postes de cadre à combler au-dessus du groupe 7, ainsi que des postes supérieurs du groupe de présentation.
- e) Avant d'affecter temporairement une ou un journaliste du service national à une région qui relève normalement de la correspondante ou du correspondant à l'étranger, l'Employeur discute de la question avec elle ou lui, à moins qu'elle ou il ne soit pas disponible. L'Employeur reconnaît que l'affectation temporaire de journalistes du service national ne doit pas porter préjudice aux intérêts professionnels des correspondantes ou correspondants à l'étranger affectés à la région, spécialement en ce qui concerne les contacts et les relations que ces dernières ou ces derniers ont établis. Dans la mesure du possible, la ou le journaliste du service national travaille en collaboration avec la correspondante ou le correspondant étranger du secteur.
- f) L'ensemble des correspondantes ou correspondants à l'étranger sont rappelés au Canada une fois l'an, sous réserve des besoins de la programmation. Les correspondantes ou correspondants à l'étranger

travaillant à une affectation urgente ou importante peuvent ne pas être rappelés.

L'Employeur prévoit, dans son ordre du jour des assemblées annuelles, une (1) journée pour une réunion générale des correspondantes ou correspondants à l'étranger, y compris une séance avec les représentants du Syndicat.

#### **45.2 Droits et privilèges**

La correspondante ou le correspondant à l'étranger temporaire engagé pour plus d'un (1) mois bénéficie des mêmes droits et privilèges que la correspondante ou le correspondant à l'étranger régulier suivant le calcul au prorata indiqué. L'Employeur informe le Syndicat de ces engagements temporaires.

#### **45.3 Pigistes à l'étranger**

L'Employeur se réserve le droit de faire appel à des pigistes pour assurer la couverture d'événements à l'étranger et il s'engage à accorder, dans la mesure du possible, la préférence à des Canadiennes ou Canadiens.

#### **45.4 Affectations**

- a) Lorsqu'une correspondante ou un correspondant à l'étranger qui a été engagé et envoyé du Canada est affecté ou muté dans une autre ville ou dans un autre pays, l'Employeur précise par écrit la durée de son affectation.
- b) L'Employeur et la correspondante ou le correspondant à l'étranger peuvent, d'un commun accord, modifier ou renouveler toute affectation à son expiration.
- c) L'Employeur donne à la correspondante ou au correspondant à l'étranger un préavis de quatre (4) mois de son intention de lui offrir un renouvellement de son affectation ou de la ou le rappeler au Canada à l'expiration de celle-ci. La correspondante ou le correspondant à l'étranger donne le même avis de ses intentions.
- d) Nonobstant les alinéas a), b) et c) ci-dessus, l'Employeur a le droit d'annuler l'affectation de la correspondante ou du correspondant à l'étranger pour les motifs suivants :
  - rendement insatisfaisant;
  - changements dans les priorités des nouvelles;
  - fermeture d'un bureau à l'étranger.

## 45.5 Rapatriement

- a) L'Employée ou Employé affecté comme correspondante ou correspondant à l'étranger depuis moins de trois (3) ans retrouve, lors de son rapatriement, son salaire de base qui n'est pas inférieur (plus un contrat si elle ou il en avait un) à celui qu'elle ou il aurait touché si elle ou il était demeuré dans son ancien poste au sein de l'Unité d'accréditation.
- b) L'Employée ou Employé affecté comme correspondante ou correspondant à l'étranger pour une période variant entre trois (3) et six (6) ans voit, à son retour, son salaire de base de correspondant gelé au niveau qu'elle ou il avait atteint à la fin de son affectation. Elle ou il conserve ce salaire jusqu'à ce que le salaire du poste qu'elle ou il occupe à son retour le rattrape.
- c) L'Employée ou Employé affecté comme correspondante ou correspondant à l'étranger pour une période, continue ou non, de plus de six (6) ans conserve son salaire de base de correspondante ou correspondant ajusté d'après le pourcentage d'augmentation annuelle.
- d) Le poste offert au moment du rapatriement n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective relatives à l'affichage.
- e) Lorsqu'une affectation prend fin et que la correspondante ou le correspondant à l'étranger est rapatrié au Canada, l'Employeur applique au besoin les dispositions de l'article 32 (Abolition de poste et licenciement) pour régler le cas des Employées ou Employés excédentaires.
- f) L'Employeur fait tout son possible pour satisfaire aux préférences de la correspondante ou du correspondant à l'étranger quant à l'endroit où elle ou il travaillera au Canada et au poste qu'elle ou il occupera.

## 45.6 Salaires et indemnités

- a) L'échelle salariale figurant à l'article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale), groupe 38, s'applique.
- b) Un contrat minimum de trente pour cent (30 %) est accordé à chaque correspondante ou correspondant à l'étranger au bout d'un an; le contrat minimum est de trente-cinq pour cent (35 %). L'ensemble des correspondantes ou correspondants à l'étranger a un horaire libre et, en l'absence de la définition d'une journée de travail ou d'une semaine de travail, l'échelle salariale de base à laquelle s'ajoute un contrat minimum pour chaque correspondante ou correspondant vise à la ou le compenser pour tous les services professionnels, ainsi que les exigences

opérationnelles de l'emploi. Ce contrat peut être négocié à un taux supérieur au minimum pour refléter la charge de travail et autres conditions. La négociation a lieu annuellement ou deux (2) fois l'an et se tient sur une base individuelle entre la correspondante ou le correspondant à l'étranger et l'Employeur. Il est convenu que ces suppléments prennent effet le 1er avril de chaque année ou à la date d'affectation de la correspondante ou du correspondant à l'étranger.

- c) À son choix, et dans la mesure où il est légalement possible de le faire, la correspondante ou le correspondant à l'étranger est rémunéré en devises locales ou en dollars canadiens. Dans ce dernier cas, son salaire est versé à son compte bancaire au Canada et dans les proportions correspondant à ses instructions.
- d) Il n'y a aucune retenue sur le salaire ou les indemnités sans avis préalable.

#### **45.7 Service extérieur**

Les correspondantes ou correspondants à l'étranger affectés depuis le Canada touchent la même indemnité que le personnel de l'Employeur en poste à l'extérieur du Canada et suivant les règlements internes de l'Employeur.

#### **45.8 Indemnité de danger**

La correspondante ou le correspondant à l'étranger touche une indemnité supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) par jour pendant qu'elle ou il est affecté à une zone où il y a risque de guerre.

#### **45.9 Droit de refus**

L'Employeur accepte le refus d'une correspondante ou un correspondant à l'étranger d'être affecté à une zone de guerre ou à un secteur d'émeute ou d'insurrection. Toutefois, un tel refus sans motif valable peut entraîner, après examen, la remise en question de son affectation à titre de correspondante ou correspondant à l'étranger, surtout si la zone en question fait partie de la région habituelle qu'elle ou il couvre.

#### **45.10 Dossier de voyage**

L'Employeur tient un dossier concernant chaque correspondante ou correspondant et son compte personnel de voyage. Toute demande de remboursement concernant les comptes de voyage doit être soumise par la cheffe ou le chef de service. La correspondante ou le correspondant à l'étranger a accès à son dossier de voyage si la demande est faite par écrit dans le but de justifier le remboursement.

### **45.11 Vol en première classe**

La direction, sa déléguée ou son délégué autorisé, peut autoriser la correspondante ou le correspondant à l'étranger à prendre un vol en première classe lorsqu'elle ou il doit se mettre au travail dès son arrivée, à la fin d'une affectation particulièrement ardue ou lorsque le vol est d'une durée supérieure à dix (10) heures.

### **45.12 Frais de transport**

L'Employeur défraie les frais de transport de la correspondante ou du correspondant à l'étranger et de sa famille pour revenir au Canada à l'occasion du congé annuel si la correspondante ou le correspondant est à l'étranger depuis deux (2) ans).

### **45.13 Coût de rapatriement**

Le coût de rapatriement (si nécessaire) de la correspondante ou du correspondant à l'étranger et de sa famille est pris en charge par l'Employeur, sous réserve des conditions établies dans les politiques des Ressources humaines de l'Employeur.

### **45.14 Dépenses permises**

Les dépenses courantes sont maintenues à leur niveau actuel, mais il est entendu que l'Employeur peut réviser les priorités et informer la correspondante ou le correspondant à l'étranger des dépenses qui seront permises à l'avenir. Il est en outre convenu que, comme par le passé, toute demande d'indemnité supplémentaire est étudiée au mérite.

### **45.15 Avantages sociaux**

Le calcul des cotisations au régime de retraite est fondé sur le taux que l'Employeur applique au salaire de base.

- a) L'assurance vie collective de la correspondante ou du correspondant à l'étranger est conforme au niveau de la garantie choisie lors de la demande présentée pour le nouveau régime d'assurance entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1977, ainsi qu'à l'assurance vie collective autorisée qui a trait au salaire plus le contrat, et elle est valide en cas de décès, quelles qu'en soient la cause ou les circonstances. Après le rapatriement au Canada, l'assurance vie collective ne s'applique qu'en fonction du salaire de base.

- b) L'Employeur souscrit pour chaque Employée ou Employé qui voyage dans l'exercice de ses fonctions, sans frais pour cette même personne, une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$). L'Employée ou Employé affecté à une zone où il y a risque de guerre bénéficie automatiquement d'une garantie additionnelle de cinq cent soixante-quinze mille dollars (575 000 \$), ce qui représente au total six cent mille dollars (600 000 \$) d'assurance.
- c) Aux termes du régime facultatif de vingt-quatre (24) heures d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, la correspondante ou le correspondant à l'étranger peut, le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, souscrire jusqu'à cinq cent mille dollars (500 000 \$) en capital assuré. En vertu de ce régime, si elle ou il est tué accidentellement pendant qu'elle ou il se trouve dans une zone où il y a risque de guerre, sa ou son bénéficiaire reçoit cinquante pour cent (50 %) du capital assuré.

#### **45.16 Frais médicaux et hospitaliers**

L'Employeur assume les frais médicaux et hospitaliers raisonnables engagés par la correspondante ou le correspondant à l'étranger et sa famille lorsque ces frais dépassent ce qui est prévu par les régimes d'assurance à l'étranger. L'Employeur paie la totalité (100 %) des primes d'assurance-maladie et d'assurance-hospitalisation des Employées ou Employés en affectation à l'étranger. L'Employeur peut consentir une avance lorsqu'un compte médical dépasse deux cents dollars (200 \$).

#### **45.17 Congés**

- a) Les correspondantes ou correspondants à l'étranger permanents ont droit à quatre (4) semaines de congé annuel. La correspondante ou le correspondant à l'étranger qui justifie de vingt (20) ans de service a droit à cinq (5) semaines de congé annuel. Après vingt-cinq (25) ans de service, elle ou il bénéficie de six (6) semaines de congé annuel. Selon les exigences du service, ces congés peuvent être pris en un (1) bloc. Il est interdit de reporter des congés annuels d'une année à l'autre sans l'autorisation de la direction. Les crédits de congé annuel non utilisés ou dont le report n'a pas été autorisé sont rémunérés en argent chaque année.
- b) Après consultation, la correspondante ou le correspondant à l'étranger se voit accorder une (1) semaine de congé ininterrompue chaque trimestre, sauf celui où elle ou il prend ses congés annuels. Il lui incombe de planifier son horaire et sa couverture de façon à pouvoir se libérer. Ce congé ne peut être ni reporté, ni être rémunéré en argent. Si la correspondante ou le

correspondant ne le prend pas dans le trimestre approprié, elle ou il le perd. De plus, selon les exigences du service, un congé additionnel minimum de deux (2) jours consécutifs par mois de calendrier est garanti à la correspondante ou au correspondant.

- c) Chaque correspondante ou correspondant à l'étranger présente un rapport trimestriel au plus tard le 15 du mois suivant la période visée par le rapport. Dans ce rapport, elle ou il indique les congés qu'elle ou il a pris – congés annuels, congés trimestriels prévus à l'alinéa 45.17 b) ci-dessus, congés spéciaux, congés de maladie – ainsi que toute autre absence.

#### **45.18 Procédure de règlement des griefs**

- a) La procédure de règlement et d'arbitrage des griefs prévue par la présente convention collective s'applique à l'Employée ou Employé affecté à titre de correspondante ou correspondant à l'étranger, avec la modification suivante :

Examen et arbitrage des griefs : toutes les réunions convoquées pour l'examen et l'arbitrage des griefs ont lieu au Canada.

- b) Les Parties recourent à tous les moyens à leur disposition, y compris la visioconférence, pour éviter une présence physique à Montréal de la correspondante ou du correspondant visé ou suspendent les délais prévus afin de faire coïncider les procédures avec le passage de la correspondante ou du correspondant à Montréal. L'Employeur assume les frais de déplacement de la correspondante ou du correspondant à l'étranger quand sa présence est requise à l'arbitrage.

#### **45.19 Exemptions**

Les articles suivants ne s'appliquent pas aux correspondantes ou correspondants à l'étranger. Cette liste peut être modifiée.

Article 23 – Affichage

Article 24 – Recrutement

Article 25 – Affectation temporaire

Article 26 – Mutation

Article 32 – Abolition de poste et licenciement (seulement au rapatriement)

Article 33 – Changement technologique (seulement au rapatriement)

Article 35 – Durée du travail

Article 36 – Période de repas  
Article 37 – Repos quotidien et hebdomadaire  
Article 38 – Horaire de travail  
Article 39 – Heures supplémentaires  
Article 40 – Rappel au travail  
Article 41 – Mise en disponibilité  
Article 42 – Congés compensatoires  
Article 50 – Jours fériés  
Article 51 – Congés annuels  
Article 53 – Congé pour fonctions judiciaires  
Article 65 – Prime de nuit  
Article 66 – Prime de quart  
Article 70 – Allocation pour vêtements de travail  
Article 71 – Temps de déplacement  
Article 72 – Indemnité de déplacement  
Article 73 – Allocation d’automobile  
Article 74 – Indemnité d’hébergement

## CORRESPONDANTES OU CORRESPONDANTS PARLEMENTAIRES

### **45.20 Correspondantes ou correspondants parlementaires**

La nomination ou la mutation comme correspondante ou correspondant parlementaire au bureau de l’Employeur à la colline Parlementaire, à Québec, est généralement pour une durée de trois (3) ans et la durée peut être prolongée de gré à gré.

Au terme de ladite période, l’Employée ou Employé est muté selon les besoins de l’Employeur en tenant compte des préférences de l’Employée ou Employé. À défaut d’entente quant au lieu de mutation, l’Employée ou Employé est muté dans la station dont elle ou il dépend. Si l’Employée ou Employé doit être muté, l’Employeur lui donne un préavis de quatre (4) mois.

## CAMÉRAMANS AFFECTÉS À L'ÉTRANGER

### **45.21 Employées ou Employés locaux à l'étranger**

L'Employeur comble ses besoins dans ses bureaux à l'étranger avec des employées ou employés locaux.

### **45.22 Appel d'intérêt**

Lorsque l'Employeur a besoin d'une ou un caméraman pour satisfaire ses obligations dans un bureau à l'étranger, il peut lancer un appel d'intérêt auprès des Employées ou Employés visés par la convention collective.

### **45.23 Conditions particulières**

Les conditions suivantes s'appliquent à l'Employée ou Employé concerné par cette affectation :

- l'Employée ou Employé n'est pas assujéti aux conditions de travail de la convention collective pour la durée de son affectation et elle ou il continue de cumuler de l'ancienneté.

L'Employeur et l'Employée ou Employé négocient un contrat qui doit minimalement comprendre les dispositions suivantes lorsqu'elles sont différentes des politiques de l'Employeur :

- conditions et fréquence de rapatriement;
- congé trimestriel;
- assurance vie et médicale;
- rémunération additionnelle;
- modalités d'heures supplémentaires.

Et si applicables :

- frais pour éducation des enfants;
- allocation logement;
- indemnité de danger.

L'Employée ou Employé affecté comme caméraman à l'étranger retrouve, lors de son rapatriement, son salaire de base qui n'est pas inférieur à celui qu'elle ou il aurait touché si elle ou il était demeuré dans son ancien poste au sein de l'Unité d'accréditation.

L'Employée ou Employé affecté comme caméraman à l'étranger est assujéti au paragraphe 45.18 en matière de procédure de griefs.

## **Article 46 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL ET DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL**

### **46.1 Définition d'Employée ou Employé à temps partiel**

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel qui occupe un poste dont le régime d'emploi de base est d'un minimum de cinquante pour cent (50 %) du temps complet lié à son titre d'emploi et dont les journées travaillées sont déterminées au moment de l'affichage du poste.

L'Employeur informe l'Employée ou Employé permanent à temps partiel de toute modification à ces journées de travail un (1) mois à l'avance.

### **46.2 Entente entre les Parties**

Lorsque les besoins opérationnels le requièrent, les Parties peuvent s'entendre sur la création de postes permanents à temps partiel dont le régime d'emploi est inférieur à cinquante pour cent (50 %).

Les Parties peuvent également s'entendre sur la création de postes à temps partiel dont les journées travaillées ne sont pas déterminées au moment de l'affichage du poste.

### **46.3 Signification de la disponibilité**

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel qui souhaite combler sa semaine de travail confirme sa disponibilité lorsqu'un poste lui est octroyé et, par la suite, préalablement au 15 janvier de chaque année. À défaut d'aviser l'Employeur dans les délais prévus, la disponibilité annuelle est celle prise en considération lors de l'octroi des affectations.

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel a préséance sur les Employées ou Employés temporaires à condition qu'elle ou il n'occasionne pas d'heures supplémentaires, que l'Employée ou Employé possède les qualifications et compétences requises et que les besoins opérationnels le permettent. À qualifications et compétences égales entre les Employées ou Employés permanents à temps partiel, l'ancienneté prévaut.

Pour la période prévue aux paragraphes 47.11 à 47.13, conformément à la disponibilité annuelle émise, l'Employeur comble d'abord les semaines de travail des Employées ou Employés permanents à temps partiel avant d'offrir des affectations à long terme aux Employées ou Employés temporaires.

Pour la période prévue aux paragraphes 47.14 et 47.15, si aucune affectation ne lui a déjà été octroyée, l'Employée ou Employé permanent à temps partiel peut modifier sa disponibilité au plus tard sept (7) jours avant l'affichage prévu au paragraphe 38.1. Par la suite, elle ou il doit respecter les obligations et les délais prévus aux paragraphes 47.16 à 47.18.

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel ne peut modifier sa disponibilité dès qu'elle ou il a été informé que ses services sont requis, en fonction de besoins prévisibles.

Elle ou il ne peut revendiquer sa priorité sur des besoins qui sont comblés et octroyés par des Employées ou Employés temporaires alors qu'elle ou il n'était pas disponible.

#### **46.4 Régime d'avantages sociaux**

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel a droit aux avantages prévus à la présente convention, ainsi qu'au régime d'avantages sociaux sous réserve des conditions d'admissibilité et lois applicables. Les montants fixés pour les assurances vie et invalidité (incluant l'invalidité de courte durée) sont calculés au prorata des heures qu'elle ou il a effectuées en excluant les heures supplémentaires.

#### **46.5 Congés fériés**

L'Employée ou Employé qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié a droit à un congé payé pour un jour férié où elle ou il ne travaille pas. L'Employée ou Employé qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit à un jour férié payé, mais elle ou il a droit au vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

L'Employée ou Employé n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié si elle ou il est absent sans autorisation ce jour-là ou si, pour une autre raison, elle ou il n'a pas droit à son salaire lors de la semaine de travail où tombe son jour férié.

## **46.6 Congés annuels**

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel accumule ses congés annuels au prorata du temps travaillé.

## **46.7 Priorité lors d'octroi des postes à temps complet**

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel qui occupe son poste depuis au moins deux (2) ans a priorité pour combler un poste permanent à temps complet devenu vacant ou nouvellement créé, dans le même titre d'emploi.

Pour se prévaloir de cette priorité, l'Employée ou Employé permanent à temps partiel doit manifester son intérêt en posant sa candidature sur le poste affiché. Si elle ou il répond aux exigences affichées, le processus de validation des compétences prévues aux alinéas 24.5 a), b) et c) et le paragraphe 24.6 s'appliquent. Si elle ou il répond aux exigences normales du poste, la priorité de l'Employée ou Employé permanent à temps partiel s'applique, indépendamment de son ancienneté, de son expérience ou des résultats obtenus au-delà de la note de passage.

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel ne peut se prévaloir de cette priorité qu'une fois par période de douze (12) mois.

À tout moment, au cours des trente (30) premiers jours travaillés dans son nouveau poste, l'Employée ou Employé peut décider d'un retour dans le poste précédemment occupé avec son statut et les conditions de travail s'y rattachant. Le cas échéant, l'alinéa 23.1 f) s'applique.

## **46.8 Progression dans l'échelle salariale**

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel progresse dans l'échelle salariale sur la base des jours travaillés. Elle ou il progresse d'au moins un (1) échelon tous les deux (2) ans.

## **46.9 Poste excédentaire**

L'Employée ou Employé permanent à temps partiel, dont le poste a été déclaré excédentaire, bénéficie des dispositions prévues à l'article 32 (Abolition de poste et licenciement). Elle ou il ne peut cependant exercer son droit de supplantation prévu au paragraphe 32.8 qu'auprès d'autres Employées ou Employés permanents à temps partiel.

#### **46.10 Indemnité de licenciement**

Lorsqu'une Employée ou un Employé permanent à temps partiel doit recevoir une indemnité de licenciement dans le cadre de l'application de l'article 32 (Abolition de poste et licenciement), l'ancienneté donnant droit à l'indemnité doit être établie selon toutes les périodes de travail à temps partiel converties en équivalent à temps complet. Le cas échéant, l'ancienneté à temps partiel d'une Employée ou d'un Employé doit tenir compte de toutes les périodes de travail à temps complet.

#### **46.11 Restriction pour transformation de poste**

Les dispositions du présent article ne doivent pas être utilisées pour scinder un besoin permanent à temps complet.

L'Employeur ne peut pas transformer le poste à temps complet d'une Employée ou d'un Employé en poste à temps partiel.

#### **46.12 Discussion en CRT**

Toute transformation d'un poste vacant à temps complet en poste permanent à temps partiel doit être discutée au CRT.

#### **46.13 Travail à temps partiel**

- a) L'Employeur reconnaît que des Employées ou Employés permanents à temps complet puissent aspirer, en raison de certaines circonstances, à travailler à temps partiel. Si les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur offre à ces Employées ou Employés un travail à temps partiel pour une période pouvant aller jusqu'à douze (12) mois.
- b) Exception faite du régime de retraite de l'Employée ou Employé à temps complet, tous les avantages applicables à l'Employée ou Employé permanent à temps complet qui travaille à temps partiel sont calculés au prorata des heures qu'elle ou il a effectuées en excluant le temps supplémentaire. Cette Employée ou cet Employé continue de cumuler de l'ancienneté en fonction des heures travaillées.
- c) Avant l'expiration de la période de douze (12) mois, l'Employée ou Employé permanent à temps complet qui s'est prévalu des dispositions prévues à l'alinéa a) décide si elle ou il veut continuer de travailler à temps partiel. Si l'Employeur souhaite combler un besoin de travail à temps partiel et que les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur peut lui accorder le statut d'Employée ou Employé permanent à temps partiel.

- d) L'Employée ou Employé permanent à temps partiel continue de participer au régime de retraite, si elle ou il respecte les critères d'admissibilité.

## **Article 47 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

### **47.1 Motif d'embauche de l'Employée ou Employé temporaire**

L'Employeur peut embaucher une Employée ou un Employé temporaire pour remplacer une absence, lors d'événements particuliers, en cas d'urgence ou pour répondre à des besoins ponctuels.

Dans l'éventualité où l'Employeur décide de ne pas remplacer une Employée ou un Employé permanent absent, en totalité ou partiellement, pour plus de trois (3) mois, les Parties discutent de la situation dans le cadre des rencontres du CRT.

Les dispositions du présent article ne doivent pas servir de prétexte pour ne pas combler un poste permanent vacant.

### **47.2 Durée d'affectation et minimum d'heures**

L'Employée ou Employé temporaire peut travailler des journées complètes ou partielles ou des semaines complètes ou partielles.

Elle ou il est rémunéré selon le nombre d'heures de travail effectuées avec une créance minimale de quatre (4) heures par tour de service.

Il est possible d'affecter une Employée ou un Employé temporaire pour un minimum de quatre (4) heures seulement dans les situations suivantes :

- pour remplacer des Employées ou Employés absents pour un rendez-vous médical ou une absence autorisée de quatre (4) heures ou moins;
- pour le remplacement des Employées ou Employés qui s'absentent en cours de journée pour cause de maladie, d'accident ou autre;
- pour une formation de quatre (4) heures ou moins;
- pour les ambassadrices ou ambassadeurs;
- selon les dispositions de la Lettre d'entente n° 4 - Locutrices/sous-titreuses, locuteurs/sous-titres de Québec.

À l'exception des ambassadrices ou ambassadeurs et des locutrices/sous-titreuses ou locuteurs/sous-titres de Québec, les dispositions portant sur les

conséquences du non-respect de disponibilités ne s'appliquent pas en cas de refus d'une affectation d'une créance minimale de quatre (4) heures et moins.

### **47.3 Période de probation**

L'Employée ou Employé temporaire est régi par une période de probation telle que définie à l'article 27 (Période de probation) de la convention collective. Par contre, le paragraphe 27.4 ne lui est pas applicable.

### **47.4 Compteur**

Afin de déterminer le rang de priorité d'appel, l'Employeur met en place une liste d'appel par service, par ville et par titre d'emploi.

L'Employeur attribue à chaque Employée ou Employé temporaire un compteur unique.

### **47.5 Mise à jour du compteur**

- a) Le compteur est mis à jour avant le début de chacune des périodes prévues au paragraphe 47.11 de la convention collective, aux fins d'attribution des affectations prévues au paragraphe 47.12.
- b) Le nombre de jours total travaillés par une Employée ou un Employé temporaire est pris en considération, ainsi que les jours prévus à l'article 2 (Définitions) de la convention collective.
- c) Lors de la mise à jour des listes, l'Employeur établit, pour chacune des Employées ou chacun des Employés temporaires, le nombre de jours à additionner au compteur en prenant en considération le nombre d'heures rémunérées au taux régulier depuis la dernière mise à jour des listes (les heures supplémentaires sont exclues).
- d) Le calcul du nombre de jours à additionner au compteur ne prend en considération que le nombre de jours travaillés dans une même ville, sous réserve des modalités prévues au paragraphe 47.8 de la convention collective. À titre d'exemple, une Employée ou un Employé temporaire ayant travaillé à Montréal, Québec et Sherbrooke se voit attribuer un compteur pour chacune de ces trois (3) villes.
- e) Les jours travaillés pendant les périodes d'essai sont comptabilisés au compteur de l'Employée ou Employé temporaire, et ce, indépendamment qu'elle ou il soit confirmé ou non dans le titre d'emploi soumis à la période d'essai.

- f) Dans les vingt (20) jours calendrier suivants la réception du nombre de jours au compteur, une Employée ou un Employé temporaire peut faire état à l'Employeur, par écrit, des corrections qu'elle ou il juge devoir être apportées en fournissant les motifs détaillés à l'appui de sa demande. Le compteur n'ayant pas fait l'objet de contestation dans les délais prévus est final et ne peut être contesté par voie de grief.
- g) À la suite de la demande de correction, l'Employeur rend sa décision dans les vingt (20) jours calendrier suivants. L'Employée ou Employé temporaire peut contester cette décision selon la procédure de grief prévue à la convention collective.
- h) À la suite de la mise à jour du compteur, l'Employée ou Employé temporaire est affecté selon son rang de priorité d'appel, et ce, jusqu'à la prochaine mise à jour.

#### **47.5.1 Conditions particulières pour les journalistes à la recherche**

L'Employée ou Employé temporaire détenant le titre d'emploi de *Journaliste à la recherche* se voit reconnaître des journées à son compteur lorsqu'elle ou il travaille en tant que recherchiste (statut contractuel).

#### **47.6 Période d'essai et mécanique d'application du compteur**

- a) Chaque nouveau titre d'emploi occupé par l'Employée ou Employé est assorti d'une période d'essai de cent trente (130) jours travaillés qui peut être prolongée d'une période de quatre-vingt (80) jours travaillés sur avis écrit à l'Employée ou Employé et avec l'autorisation du Syndicat. Seuls les jours travaillés au cours d'une période de vingt-quatre (24) mois sont considérés pour fin de période d'essai.
- b) Chaque Employée ou Employé temporaire peut opposer son compteur au titre d'emploi lui ayant été reconnu par l'Employeur.
- c) L'Employée ou Employé temporaire peut bénéficier de la priorité d'appel liée à son compteur pour chacun des titres d'emploi dans lequel elle ou il a complété une période d'essai de cent trente (130) jours travaillés.
- d) Dès le début de la période d'essai, l'Employeur affecte l'Employée ou Employé temporaire selon le nombre de jours reconnus à son compteur.
- e) L'Employée ou Employé temporaire désirant travailler dans une autre ville que celle où la période d'essai de son titre d'emploi est complétée doit se soumettre à une nouvelle période d'essai, et ce, même si elle ou il est affecté dans le même titre d'emploi.

- f) L'Employeur fait un suivi d'appréciation auprès de l'Employée ou Employé temporaire à mi-chemin de sa période d'essai. Dans le cas d'une prolongation de la période d'essai, un suivi d'appréciation a lieu au début de la période de prolongation.
- g) Si l'Employeur n'est pas satisfait de la période d'essai de l'Employée ou Employé temporaire, elle ou il ne peut se voir confirmer le titre d'emploi.
- h) En tout temps, l'Employeur se réserve le droit de confirmer le titre d'emploi d'une Employée ou d'un Employé temporaire avant l'échéance de la période d'essai.
- i) L'échec de la période d'essai n'a pas pour effet de modifier le nombre de jours travaillés accumulés au compteur. Peu importe le résultat de la période d'essai, les jours travaillés sont ajoutés au compteur de l'Employée ou Employé temporaire.
- j) La réussite de la période d'essai ne permet pas à l'Employée ou Employé temporaire de réclamer l'ensemble des affectations étant liées à son titre d'emploi. Les affectations disponibles sont attribuées selon les principes ci-après énoncés.

#### **47.7 Processus d'affectation**

- a) Lors des périodes d'affectation à long terme, moyen terme et court terme, l'Employée ou Employé temporaire est affecté par titre d'emploi, selon son rang de priorité d'appel et selon les besoins de l'Employeur.
- b) L'octroi des affectations prend également en considération les qualifications et les compétences professionnelles de l'Employée ou Employé temporaire.
- c) Les Parties reconnaissent la nécessité de respecter la priorité d'appel déterminée par le rang au compteur par titre d'emploi, ainsi que la prérogative de l'Employeur d'affecter les Employées ou Employés temporaires selon ses besoins et en considération de leurs qualifications et compétences.
- d) Les Parties encouragent, lorsque nécessaire, les Employées ou Employés temporaires à faire part à leurs gestionnaires de leurs intérêts et de leurs aspirations professionnelles. Si l'Employeur considère que ses besoins opérationnels et de remplacement le permettent, il évalue la possibilité d'offrir à l'Employée ou Employé intéressé de nouveaux types d'affectation. Pour ce faire, l'Employeur peut également prendre en considération les possibilités de développement professionnel des Employées ou Employés

temporaires, ainsi que sa capacité à offrir la familiarisation ou la formation requise. Cette évaluation peut notamment être réalisée lors de l'exercice d'évaluation du rendement prévu à l'article 31 de la convention collective.

#### **47.8 Affectation à l'extérieur de la ville d'origine**

L'Employeur peut offrir à une Employée ou à un Employé temporaire de combler une affectation ponctuelle dans une station à l'extérieur de sa ville d'origine.

L'Employée ou Employé temporaire continue alors d'accumuler dans sa ville d'origine des jours travaillés jusqu'à un maximum de trente (30) jours par affectation.

#### **47.9 Démonstration de compétence**

Si une Employée ou un Employé n'a pas travaillé durant deux (2) ans dans l'une des compétences pour lesquelles elle ou il a un droit d'appel, l'Employeur peut exiger que l'Employée ou Employé démontre cette compétence avant de lui permettre de remplacer à nouveau dans ce titre d'emploi.

### **PLANIFICATION ET DISPONIBILITÉ**

#### **47.10 Priorité d'affectation**

Dans un souci de continuité et de stabilité, l'Employeur priorise, en conformité des dispositions du présent article, l'affectation d'Employées ou Employés temporaires disponibles pour combler l'intégralité de ses besoins.

Les congés octroyés par l'Employeur ne sont pas considérés comme une restriction ou une limitation à la disponibilité à temps complet ou à la disponibilité exigée d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

#### **A) Long terme**

#### **47.11 Planification des périodes**

Afin de prévoir les besoins visés par le paragraphe 47.1 et de permettre une planification adéquate des affectations, les Parties prennent en considération les périodes suivantes :

- a) la période estivale est prévue du 15 juin au 30 septembre;
- b) la période automnale est prévue du 1<sup>er</sup> octobre au 15 janvier;
- c) la période hivernale est prévue du 16 janvier au 31 mars;
- d) la période printanière est prévue du 1<sup>er</sup> avril au 14 juin.

Pour permettre la planification des affectations, l'Employée ou Employé temporaire est considéré disponible à temps complet, sans aucune restriction ou limitation.

#### **47.12 Octroi des affectations**

Avant le début de chaque période, l'Employeur offre les affectations prévisibles aux Employées ou Employés par titre d'emploi, selon le rang de priorité d'appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant leurs qualifications et leurs compétences.

L'Employeur s'efforce d'octroyer l'affectation de plus longue durée à l'Employée ou Employé temporaire disponible ayant le rang de priorité d'appel sur le compteur le plus élevé.

Lors de la planification des affectations, selon les besoins opérationnels, le rang de priorité d'appel sur le compteur et les qualifications et compétences de l'Employée ou Employé temporaire, l'Employeur tente de lui proposer le choix entre deux (2) possibilités d'affectations à long terme.

#### **47.13 Acceptation ou refus**

L'Employée ou Employé temporaire peut accepter ou refuser l'offre de l'Employeur. À la suite de l'offre, l'Employée ou Employé temporaire a jusqu'au lendemain, à 9 h, pour confirmer son choix. À défaut de respecter ce délai, elle ou il est considéré avoir refusé l'offre.

En cas de refus, l'Employeur offre l'affectation disponible selon les critères prévus au premier alinéa du paragraphe 47.12.

### **B) Moyen terme**

#### **47.14 Disponibilité de l'Employée ou Employé temporaire**

Au plus tard cinq (5) jours avant l'affichage de l'horaire prévu au paragraphe 38.1, l'Employée ou Employé temporaire confirme ses périodes de non-disponibilité, et ce, pour la prochaine notification. En tout temps, l'Employée ou Employé temporaire doit offrir une disponibilité d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

Un calendrier des dates où les disponibilités doivent être émises est remis au Syndicat au début de chaque année financière.

À défaut de respecter les délais prévus, l'Employeur considère l'Employée ou Employé temporaire comme étant disponible à temps complet, sans aucune restriction ou limitation et peut l'affecter en conséquence.

### **47.15 Octroi de l'affectation**

En respect des disponibilités émises, l'Employée ou Employé temporaire est affecté par titre d'emploi, selon le rang de priorité d'appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses compétences et ses qualifications.

L'Employeur s'efforce d'octroyer l'affectation de plus longue durée à l'Employée ou Employé disponible ayant le rang de priorité d'appel sur le compteur le plus élevé.

Pour chacun des cycles, les affectations sont confirmées au moment où l'horaire est affiché.

À la suite de la notification de l'horaire, l'Employée ou Employé bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour augmenter ou modifier ses périodes de non-disponibilité. L'Employée ou Employé doit tout de même se conformer aux modalités suivantes :

- respecter les affectations octroyées au moment de l'affichage de l'horaire;
- même si l'Employée ou Employé temporaire n'est pas affecté au moment de l'affichage de l'horaire, maintenir la disponibilité émise d'une (1) fin de semaine sur deux (2) telle que prévue au paragraphe 47.14.

### **C) Court terme**

#### **47.16 Confirmation de la présence de l'Employée ou Employé temporaire**

À la suite de l'affichage de l'horaire, l'Employeur comble les affectations en respectant les disponibilités émises par l'Employée ou Employé temporaire.

L'Employée ou Employé temporaire est affecté par titre d'emploi, selon le rang de priorité d'appel sur le compteur et, selon les besoins, en considérant ses qualifications et compétences.

L'Employeur donne un certain délai à l'Employée ou Employé temporaire afin qu'elle ou il puisse confirmer sa présence au besoin d'affectation à court terme selon les termes suivants :

- pour un besoin devant être comblé dans un délai de moins de douze (12) heures, l'Employeur contacte l'Employée ou Employé temporaire. S'il n'obtient aucune réponse et qu'il ne peut laisser un message sur une boîte vocale, il contacte l'Employée ou Employé temporaire suivant selon les dispositions du paragraphe 47.15. Lorsqu'un message est

laissé, l'Employée ou Employé temporaire a un maximum de quinze (15) minutes pour confirmer sa présence, à défaut de quoi, elle ou il sera considéré ne pas avoir respecté les disponibilités émises et requises;

- pour un besoin devant être comblé dans un délai de douze (12) à quarante-huit (48) heures, la même procédure s'applique. Toutefois, l'Employée ou Employé temporaire doit confirmer sa présence dans un délai maximum de trente (30) minutes;
- pour un besoin devant être comblé dans un délai de plus de quarante-huit (48) heures, la même procédure s'applique. Toutefois, l'Employée ou Employé temporaire a jusqu'au lendemain à 9 h pour confirmer sa présence.

L'Employée ou Employé temporaire qui ne répond pas à l'appel de l'Employeur ou qui ne confirme pas sa présence dans les délais prévus est considéré avoir refusé l'affectation, et ce, malgré la disponibilité donnée.

#### **47.17 Respect de la disponibilité**

Pour tous les besoins d'affectations prévus au paragraphe 47.16 de la convention collective, l'Employeur applique les modalités suivantes :

- a) l'Employée ou Employé temporaire qui ne confirme pas sa présence dans les délais prévus peut retourner l'appel au-delà dudit délai;
- b) à l'expiration de chacun des délais prévus au paragraphe 47.16, l'affectation qui est toujours disponible est octroyée à l'Employée ou Employé temporaire ayant rappelé et ayant le rang de priorité d'appel sur le compteur le plus élevé;
- c) dans un tel cas, l'Employée ou Employé temporaire qui comble l'affectation est considéré avoir respecté sa disponibilité.

#### **47.18 Non-disponibilité**

L'Employée ou Employé temporaire qui n'a pas exprimé de non-disponibilité et qui n'est pas affecté est réputé disponible. Si elle ou il n'est plus disponible, elle ou il doit le signifier à l'intérieur d'une période allant de minuit et une minute (0 h 01) l'avant-veille à quinze heures (15 h) la veille d'une disponibilité émise. Elle ou il ne peut toutefois se soustraire de la disponibilité d'une (1) fin de semaine sur deux (2) prévue au paragraphe 47.14.

L'Employée ou Employé temporaire qui n'est plus disponible peut malgré tout être contacté par l'Employeur afin de combler un besoin ponctuel, mais n'est pas

tenu d'accepter l'offre d'affectation. En cas de refus, l'Employée ou Employé temporaire n'est pas considéré avoir refusé de respecter sa disponibilité. Aucune pénalité ou sanction ne peut lui être imposée en pareille situation.

#### **47.19 Disponibilité partielle**

Les Employées ou Employés temporaires peuvent exceptionnellement se voir accorder une disponibilité partielle pour une ou des journées d'un cycle que dans les cas suivants :

- a) lors de rendez-vous médicaux (en tenant compte des paramètres du paragraphe 57.6);
- b) pour assister à des formations académiques dans un programme en lien avec le genre de travail accompli par l'Employée ou Employé (en tenant compte des paramètres de l'alinéa 29.5 a));
- c) pour des raisons familiales de nature extraordinaire qui nécessitent des aménagements particuliers;
- d) si les besoins opérationnels le permettent, une (1) journée pour des raisons personnelles. Sauf pour l'Employée ou Employé temporaire qui offre une pleine disponibilité pour le cycle, le présent alinéa ne peut limiter la disponibilité exigée d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

L'approbation de toute disponibilité partielle se fait au cas par cas et ne peut être invoquée à titre de précédent. En cas de refus de la ou du gestionnaire, la demande fera l'objet de discussions entre les responsables des Relations de travail désignés par les Parties.

#### **D) Périodes de pointe**

#### **47.20 Disponibilité au temps des Fêtes**

Nonobstant ce qui précède, une Employée ou un Employé temporaire doit, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre, exprimer sa préférence de disponibilité pour la période entre le 23 décembre et le 2 janvier. Elle ou il est tenu d'offrir une disponibilité pour au moins l'une des deux périodes fériées suivantes :

- Noël : du 23 au 27 décembre inclusivement;
- jour de l'An : du 28 décembre au 2 janvier inclusivement.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder la préférence à l'Employée ou Employé temporaire à cause des besoins du service, il attribue les affectations en fonction de l'ordre déterminé par le compteur.

#### **47.21 Semaine de relâche scolaire**

Nonobstant ce qui précède, l'Employée ou Employé temporaire doit être disponible pendant la semaine de relâche scolaire déterminée par les responsables de chaque station de l'Employeur, ainsi que du jeudi Saint au lundi de Pâques inclusivement. La semaine de relâche scolaire déterminée est confirmée avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

### **RESPECT DES HORAIRES**

#### **47.22 Modification de disponibilité**

Sauf lorsqu'expressément prévu, l'Employée ou Employé temporaire ne peut changer la disponibilité donnée, mais peut en tout temps l'augmenter.

#### **47.23 Modification de l'affectation**

Sauf avec l'accord de l'Employée ou Employé, les affectations ne peuvent être révisées qu'en cas d'événements non prévus dont l'Employeur n'est pas au courant au moment de la précédente notification de l'horaire.

#### **47.24 Non-respect des disponibilités**

À défaut de respecter les disponibilités émises ou requises, l'Employée ou Employé temporaire est considéré la moins ancienne ou le moins ancien sur la liste d'appel lors de la notification de l'horaire du prochain cycle à planifier.

### **DROITS ET AVANTAGES**

#### **47.25 Assurances collectives**

L'Employée ou Employé temporaire qui, durant treize (13) semaines consécutives, répond à l'un des critères d'admissibilité suivants, adhère automatiquement au programme d'assurances collectives sous réserve des conditions d'admissibilité au programme et lois applicables :

- a) rémunération par deux (2) périodes de paie d'au moins cinquante pour cent (50 %) du salaire de base d'un poste;
- b) au moins deux jours et demi (2 1/2) de travail par semaine.

Au surplus, elle ou il adhère également au régime de plan dentaire dont les conditions sont prévues à l'article 59, sous réserve des conditions d'admissibilité au programme et lois applicables.

#### **47.26 Assurances complémentaires**

À l'exception de l'assurance invalidité de longue durée, l'Employée ou Employé qui adhère au programme d'assurances collectives a droit à l'assurance maladie complémentaire et au régime d'assurance vie de base qui est défrayé par l'Employeur au prorata des heures travaillées. Il revient à l'Employée ou Employé de défrayer cinquante pour cent (50 %) de la différence par rapport au coût total. Le salaire pris en considération pour le calcul de la contribution est établi en fonction de la moyenne des gains totaux des Employées ou Employés temporaires ayant travaillé au cours de l'année.

L'Employée ou Employé qui ne rencontre plus les critères d'admissibilité pendant treize (13) semaines consécutives cesse d'adhérer au programme. L'Employée ou Employé peut se requalifier dès qu'elle ou il rencontre les critères susmentionnés pour une période de treize (13) semaines consécutives suivant la cessation de son adhésion.

#### **47.27 Adhésion au régime de retraite**

L'Employée ou Employé temporaire qui rencontre les critères d'admissibilité énoncés au paragraphe 47.25 peut choisir d'adhérer au régime de retraite, dans la mesure où elle ou il satisfait aux conditions d'admissibilité de celui-ci. Le maintien de son adhésion est également conditionnel aux termes du régime.

#### **47.28 Conservation des avantages**

L'Employée ou Employé qui passe d'un statut permanent ou contractuel à un statut de temporaire et qui est admis aux avantages sociaux les conserve tant et aussi longtemps qu'elle ou il satisfait aux conditions d'admissibilité énoncées au paragraphe 47.25.

#### **47.29 Requalification**

L'Employée ou Employé n'a pas à se requalifier en raison du changement de statut d'emploi.

#### **47.30 Employée ou Employé de moins de 13 semaines**

L'Employée ou Employé temporaire qui ne rencontre pas les critères d'admissibilité prévus au paragraphe 47.25 reçoit sept pour cent (7 %) de son salaire tenant lieu d'avantages sociaux et accumule des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) pour chaque vingt (20) jours travaillés. Ces créances s'accumulent jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

### **47.31 Repos hebdomadaire**

L'Employée ou Employé temporaire a droit à des jours de repos hebdomadaire, en conformité avec le paragraphe 37.2, à partir du moment où elle ou il a l'équivalent de neuf (9) jours de travail affichés à la notification de l'horaire.

### **47.32 Cumul de congés annuels**

L'Employée ou Employé temporaire cumule des créances de congés annuels payées au prorata du temps travaillé. Les congés annuels sont payés au taux horaire de la fonction dans laquelle elle ou il est affecté de façon continue ou au taux horaire de la fonction la plus fréquemment occupée dans l'année précédente.

### **47.33 Congé sans solde**

L'Employée ou Employé temporaire à l'emploi de l'Employeur depuis plus de trois (3) ans qui désire obtenir un congé sans solde doit faire une demande écrite à l'Employeur.

Celui-ci accorde le congé sans solde sous réserve des besoins opérationnels. Ce congé n'est autorisé que pour la réalisation d'un projet permettant le développement professionnel de l'Employée ou Employé temporaire en lien avec la ou les fonctions occupées chez l'Employeur.

La durée du congé sans solde ne peut excéder une période de six (6) mois.

L'Employeur peut, pour des raisons exceptionnelles, autoriser une prolongation du congé sans solde.

Les paragraphes 55.4 et 55.5 s'appliquent le cas échéant.

### **47.34 Progression salariale**

Une Employée ou un Employé temporaire progresse dans les échelles de salaire sur la base des jours travaillés.

### **47.35 Progression salariale minimale**

Nonobstant ce qui précède, une Employée ou un Employé temporaire progressera à l'intérieur de n'importe quelle plage salariale à laquelle elle ou il est assigné au terme de deux (2) années civiles de service, à tout le moins.

### **47.36 Temps supplémentaire**

L'Employée ou Employé temporaire ne cumule aucune journée d'ancienneté au compteur du fait qu'elle ou il a effectué du temps supplémentaire ou a travaillé un jour de repos.

Le nombre total d'heures de travail dans un cycle est divisé par le nombre d'heures régulières d'une journée de travail pour donner le nombre de jours d'ancienneté.

L'article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale) et les paragraphes 35.1 et 38.3 définissent le nombre d'heures correspondant à une journée de travail, selon les différents titres d'emploi.

### **47.37 Permanetisation d'une Employée ou d'un Employé temporaire**

Dès qu'une Employée ou un Employé temporaire est affecté vingt-quatre (24) mois à temps complet de façon continue sur un même besoin ponctuel, l'Employeur doit créer un poste permanent et l'offre à l'Employée ou Employé visé. Si l'Employée ou Employé refuse le poste permanent offert, les articles 23 (Affichage) et 24 (Recrutement) s'appliquent.

### **47.38 Optimisation**

L'Employeur évite d'avoir recours à l'engagement de plusieurs Employées ou Employés temporaires dans une même fonction afin d'éviter de confier cette fonction à une seule Employée ou à un seul Employé.

### **47.39 Créance de jour férié**

L'Employée ou 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 congé férié payé pour un jour férié où elle ou il ne travaille pas. L'Employée ou Employé qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit au congé payé, mais a droit au vingtième (1/20) du salaire qu'elle ou il a gagné au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

### **47.40 Restrictions**

Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux Employées ou Employés temporaires :

- Article 32 - Abolition de poste et licenciement;
- Article 33 - Changement technologique;

- Article 54 - Congé à traitement différé;
- Article 55 - Congé sans solde.

## **Article 48 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS CONTRACTUELS**

### **48.1 Fonctions contractuelles**

Les Employées ou Employés couverts par le présent article sont engagés dans les fonctions suivantes ou dans des fonctions qui incluent les activités suivantes :

- annonceuse ou annonceur;
- animatrice ou animateur;
- chroniqueuse ou chroniqueur;
- chroniqueuse-rechercheuse ou chroniqueur-rechercheur;
- commentatrice ou commentateur à la circulation;
- commentatrice-intervieweuse ou commentateur-intervieweur;
- édimestre;
- météorologue;
- rechercheuse;
- rédactrice ou rédacteur sportif;
- rédactrice ou rédacteur aux archives numérisées.

Les Parties s'entendent pour que le total de la masse salariale de ces Employées ou Employés contractuels ne représente pas plus de dix-huit pour cent (18 %) de la masse salariale<sup>1</sup> des Employées ou Employés permanents couverts par l'Unité d'accréditation.

Annuellement, en avril, les Parties se rencontrent pour déterminer si le pourcentage établi au précédent paragraphe est respecté. Préalablement à cette rencontre, l'Employeur fait état au Syndicat de la masse salariale des

---

<sup>1</sup> Pour les fins du présent article, la masse salariale réfère au salaire de base annuel effectivement gagné par année civile.

Employées ou Employés contractuels et de celle des Employées ou Employés permanents couverts par l'Unité d'accréditation.

En cas de dépassement du dix-huit pour cent (18 %) au cours de la dernière année de calendrier, l'Employeur doit créer des postes permanents et les afficher en vertu de l'article 23 (Affichage) ou mettre fin à des contrats pour permettre de respecter le pourcentage ci-haut mentionné.

Il est entendu que lors de la création de toute nouvelle monographie d'emploi, les fonctions ainsi que le pourcentage visés par le présent article sont sujets à révision, avec l'accord des Parties.

Les Employées ou Employés permanents peuvent occuper les fonctions contractuelles ci-dessus et ne sont pas couverts par le présent article.

#### **48.2 Paragraphe 34.2**

Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de limiter la possibilité pour l'Employeur de faire appel et d'embaucher à contrat les personnes visées au paragraphe 34.2.

#### **48.3 Projets de nature expérimentale**

- a) En plus des Employées ou Employés visés au paragraphe 48.1, l'Employeur peut aussi embaucher des personnes sur une base contractuelle dans tous types d'emploi pour réaliser des projets de nature expérimentale et à durée déterminée. Les Parties s'entendent pour que le total de la masse salariale de ces Employées ou Employés contractuels ne représente pas plus de cinq pour cent (5 %) de la masse salariale des Employées ou Employés permanents couverts par l'Unité d'accréditation.
- b) Afin de pourvoir ces postes contractuels, l'Employeur s'engage en premier lieu à faire un appel d'intérêt auprès des Employées ou Employés pour leur permettre de soumettre leur nom auprès de la ou du gestionnaire responsable du projet.
- c) Dans le cas où l'Employée ou Employé ne démontre pas qu'elle ou il détient l'expertise, les connaissances ou l'expérience pour répondre aux besoins, l'Employeur peut alors embaucher une personne contractuelle conformément à l'application du présent paragraphe.
- d) À la demande du Syndicat, mais pas plus d'une fois l'an, l'Employeur tient une rencontre avec une représentante ou un représentant désigné par le Syndicat afin de discuter des contrats de type expérimental en cours et peut discuter des enjeux s'y rattachant le cas échéant.

e) Dans le cadre d'un projet expérimental, lorsqu'une Employée ou un Employé contractuel visé par le présent article a effectué trente-six (36) mois consécutifs dans la même fonction, l'Employeur peut, après accord avec le Syndicat, créer et afficher un poste permanent ou confirmer le statut de contractuel. Dans ce cas, le poste contractuel est inclus dans le calcul des effectifs visés au paragraphe 48.1. Toutefois, lorsque le projet expérimental comprend une Employée ou un Employé qui occupe des fonctions journalistiques, après trente-six (36) mois, le poste est affiché par l'Employeur.

#### **48.4 Acceptation de l'offre**

Le contrat est d'une durée déterminée et se négocie entre l'Employeur et l'Employée ou Employé. Cette dernière ou ce dernier dispose d'un délai de quarante-huit (48) heures, excluant les congés hebdomadaires et les jours fériés, pour accepter l'offre de l'Employeur.

#### **48.5 Durée du contrat**

- a) Les contrats sont négociés à la pièce ou pour des durées variables de treize (13) à cinquante-deux (52) semaines. L'Employeur n'a pas recours à des contrats successifs de courte durée pour éviter de faire des contrats sur une base annuelle.
- b) L'Employeur peut aussi faire des contrats d'une durée moindre que treize (13) semaines dans les cas de remplacement, d'affectation particulière de courte durée à une émission, de surcroît de travail ou de prolongation de contrat.

#### **48.6 Rémunération**

La rémunération ne peut être inférieure au tarif de base prévu à la présente convention. L'Employée ou Employé peut négocier une rémunération supérieure ou des conditions de travail plus avantageuses que celles prévues à la présente convention.

#### **48.7 Contenu du contrat**

Un contrat entre en vigueur à la date de sa signature ou à la date convenue entre l'Employeur et l'Employée ou Employé. L'Employeur fait parvenir copie des contrats d'engagement au Syndicat dans les dix (10) jours de leur signature.

- a) Les contrats d'engagement comportent le nom de l'Employée ou Employé, son adresse personnelle, les dates du début et de la fin de l'engagement, la rémunération, incluant le nombre de congés additionnels et à titre indicatif, l'émission (ou les émissions) pour laquelle (ou lesquelles) elle ou il est engagé.
- b) Les contrats d'engagement comprennent le détail de la rémunération négociée en vertu du paragraphe 48.6 et les conditions supplémentaires, s'il y a lieu.

#### **48.8 Résiliation par consentement**

Pendant sa durée, le contrat est résiliable par consentement mutuel de l'Employeur et de l'Employée ou Employé.

#### **48.9 Résiliation en cours de terme**

L'Employeur peut résilier le contrat en cours de terme en donnant le préavis ou une indemnité équivalente :

- deux (2) semaines pour le contrat d'une durée de treize (13) semaines ou moins;
- quatre (4) semaines pour le contrat de plus de treize (13) semaines;
- ou, à défaut, en versant une somme équivalant à la portion de la rémunération représentée par ledit avis.

Toutefois, pour des motifs d'ordre disciplinaire, l'Employeur peut résilier le contrat sans préavis, indemnité ou montant forfaitaire.

#### **48.10 Employée ou Employé ayant moins de trois (3) années d'ancienneté**

Lorsque l'Employeur décide de résilier en cours de terme ou de ne pas renouveler le contrat d'une Employée ou d'un Employé qui a accumulé moins de trois (3) années d'ancienneté, il n'est pas tenu de fournir de motifs.

#### **48.11 Employée ou Employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté**

Lorsque l'Employeur décide de ne pas renouveler le contrat d'une Employée ou un Employé qui a accumulé au moins un (1) an d'ancienneté, il lui donne un préavis de quatre (4) semaines ou, à défaut de le faire, la rémunération équivalente.

De plus, en cas de résiliation en cours de terme ou de non-renouvellement du contrat d'une Employée ou d'un Employé qui a accumulé au moins un (1) an d'ancienneté, l'Employeur verse un montant forfaitaire équivalant à une (1) semaine de travail par tranche de vingt-six (26) semaines d'ancienneté, le tout au tarif de base tel que mentionné à la présente convention collective.

#### **48.12 Employée ou Employé ayant accumulé trois (3) ans d'ancienneté**

Lorsque l'Employeur décide de résilier en cours de terme ou de ne pas renouveler le contrat d'une Employée ou d'un Employé visé par le paragraphe 48.1 et ayant accumulé trois (3) années d'ancienneté, il lui fournit les motifs de ce non-renouvellement. Ces motifs sont :

- a) la fin de l'émission à laquelle l'Employée ou Employé est lié par contrat;
- b) la modification des objectifs et des modes de production de l'émission à laquelle l'Employée ou Employé est lié par contrat;
- c) le recrutement d'une personne de l'intérieur ou de l'extérieur de l'Employeur offrant des qualifications supérieures pour la fonction ou offrant un meilleur potentiel pour faire face à l'évolution du marché ou à la concurrence;
- d) la réduction du nombre d'Employées ou Employés pour une fonction;
- e) la réduction des budgets de l'émission à laquelle l'Employée ou Employé est lié par contrat;
- f) tout changement technologique touchant la fonction de l'Employée ou Employé;
- g) le défaut d'exécution par l'Employée ou Employé de tout ou d'une partie de son contrat;
- h) la violation d'un des statuts et règlements de l'Employeur ou de ses politiques;
- i) l'apparition d'une situation de conflit d'intérêts dans laquelle se trouve l'Employée ou Employé;
- j) le rendement professionnel de l'Employée ou Employé ou son rendement en fonction des objectifs de l'émission ou du fonctionnement des équipes de production;
- k) le respect du pourcentage évoqué au paragraphe 48.1.

Lors de l'arbitrage d'un grief concernant la résiliation en cours de terme ou le non-renouvellement d'un contrat d'une Employée ou d'un Employé ayant accumulé trois (3) années d'ancienneté, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

#### **48.13 Autre contrat**

Lorsque le contrat d'une Employée ou d'un Employé contractuel ayant accumulé trois (3) années d'ancienneté est résilié en cours de terme ou n'est pas renouvelé pour un des motifs prévus aux alinéas 48.12 a), b), c), d), e) ou f), l'Employeur s'efforce de lui offrir un autre contrat d'engagement avant de recourir à une personne de l'extérieur, et ce, durant une période de douze (12) mois suivant l'échéance du contrat non renouvelé. Cet exercice se fait par service, par ville et par titre d'emploi.

#### **48.14 Congés fériés**

L'Employée ou Employé contractuel qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié a droit à un congé férié payé pour un jour férié où elle ou il ne travaille pas. L'Employée ou Employé qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit au congé payé, mais a droit au vingtième (1/20) du salaire qu'elle ou il a gagné au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

L'Employée ou Employé n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié si elle ou il est absent sans autorisation ce jour-là ou si, pour une autre raison, elle ou il n'a pas droit à son salaire pour la semaine de travail où tombe son jour férié.

#### **48.15 Avantages sociaux**

- a) L'Employée ou Employé reçoit une majoration de douze et demi pour cent (12,5 %) de sa rémunération jusqu'à un maximum de 8000 \$ en lieu et place des avantages sociaux.
- b) L'Employée ou Employé participe aux régimes d'avantages sociaux de l'Employeur selon les modalités prévues. Les coûts sont à la charge de l'Employée ou Employé.
- c) Lorsque l'Employée ou Employé y adhère, l'Employeur prélève à la source sa contribution au REER collectif disponible chez l'Employeur et les primes des assurances obligatoires et facultatives.

### **48.16 Régime de retraite**

Si l'Employée ou Employé contractuel rencontre les critères d'admissibilité du régime de retraite et choisit d'y adhérer, la rémunération versée en guise de supplément d'avantages sociaux, selon l'alinéa 48.15 a), cesse. L'Employée ou Employé contractuel bénéficie alors du régime d'avantages sociaux selon les modalités prévues et les coûts sont à la charge de l'Employeur.

### **48.17 Primes d'assurances**

Les primes d'assurances invalidité long terme ainsi que les primes d'assurances facultatives sont aux frais de l'Employée ou Employé.

### **48.18 Préavis**

Lorsque l'Employeur recherche une candidate ou un candidat pour occuper une des fonctions énumérées au paragraphe 48.1 pour une période de treize (13) semaines ou plus, il en donne préavis aux Employées ou Employés par voie d'affichage. L'avis est affiché pendant sept (7) jours ouvrables et comprend l'endroit, le médium et la fonction.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat un exemplaire dudit avis, en même temps qu'il expédie cet avis aux fins de l'affichage.

### **48.19 Statut permanent - chercheur**

- a) Nonobstant le paragraphe 48.1, les Parties s'entendent pour que le total annuel des heures régulières travaillées par des chercheurs contractuels représente un maximum de quatre-vingt pour cent (80 %) du total des heures régulières travaillées par l'ensemble des chercheurs (contractuels et permanents).
- b) Pour respecter le pourcentage des heures régulières travaillées établi au précédent alinéa, l'Employeur octroie un statut d'Employée ou Employé permanent à temps complet à un nombre suffisant de chercheurs. L'Employeur n'a pas à octroyer de poste permanent de chercheur dès que le pourcentage prévu à l'alinéa a) est respecté.
- c) Pour ce faire, l'Employeur octroie le statut d'Employée ou Employé permanent aux chercheurs à temps complet cumulant le plus d'ancienneté et d'expérience dans cette même fonction. La ou le chercheur visé ne peut refuser l'octroi du statut d'Employée ou Employé permanent à temps complet.

- d) En cas de remplacement d'une ou d'un chercheur permanent absent, l'Employeur peut embaucher une ou un chercheur contractuel, et ce, selon les conditions prévues à l'article 48. Dans ce cas, les heures régulières travaillées par la ou le chercheur contractuel ne sont pas prises en considération dans le calcul du pourcentage prévu à l'alinéa a).
- e) Annuellement, en avril, les Parties se rencontrent pour déterminer si le pourcentage établi à l'alinéa a) est respecté. Préalablement à cette rencontre, l'Employeur transmet au Syndicat le total annuel des heures régulières travaillées par les chercheurs contractuelles ou contractuels, ainsi que le total des heures régulières travaillées par les chercheurs permanentes ou permanents.

Si les Parties constatent que le pourcentage prévu à l'alinéa a) n'est pas respecté, l'Employeur octroie un statut d'Employée ou Employé permanent à un nombre suffisant de chercheurs, et ce, selon le processus prévu à l'alinéa b).

#### **48.20 Statut permanent – édimestre**

- a) Nonobstant le paragraphe 48.1, les Parties s'entendent pour que, par année, le total des heures régulières travaillées par les édimestres contractuelles ou contractuels représente un maximum de cinquante pour cent (50 %) du total des heures régulières travaillées par l'ensemble des édimestres (contractuels et permanents).
- b) Pour respecter le pourcentage des heures régulières travaillées établi au précédent alinéa, l'Employeur octroie un statut d'Employée ou Employé permanent à temps complet à un nombre suffisant d'édimestres. L'Employeur n'a pas à octroyer de poste permanent d'édimestre dès que le pourcentage prévu à l'alinéa a) est respecté.
- c) Pour ce faire, l'Employeur octroie le statut d'Employée ou Employé permanent aux édimestres à temps complet cumulant le plus d'expérience et d'ancienneté dans cette même fonction. L'édimestre visé ne peut refuser l'octroi du statut d'Employée ou Employé permanent à temps complet.
- d) En cas de remplacement d'une ou d'un édimestre permanent absent, l'Employeur peut embaucher une ou un édimestre contractuel, et ce, selon les conditions prévues à l'article 48. Dans ce cas, les heures régulières travaillées par l'édimestre contractuelle ou contractuel ne sont pas prises en considération dans le calcul du pourcentage prévu à l'alinéa a).

e) Annuellement, en avril, les Parties se rencontrent pour déterminer si le pourcentage établi à l'alinéa a) est respecté. Préalablement à cette rencontre, l'Employeur transmet au Syndicat le total annuel des heures régulières travaillées par les édimestres contractuelles ou contractuels, ainsi que le total des heures régulières travaillées par les édimestres permanentes ou permanents.

Si les Parties constatent que le pourcentage prévu à l'alinéa a) n'est pas respecté, l'Employeur octroie un statut d'Employée ou Employé permanent à un nombre suffisant d'édimestres, et ce, selon le processus prévu à l'alinéa b).

#### **48.21 Postes permanents – météorologue**

a) Nonobstant le paragraphe 48.1, les Parties s'entendent pour que les besoins de météorologues soient comblés par des Employées ou Employés permanents. Les besoins ponctuels sont comblés par des Employées ou Employés contractuels.

b) En cas de remplacement d'une ou d'un météorologue permanent absent, l'Employeur peut embaucher une ou un météorologue ou une chroniqueuse ou un chroniqueur contractuel, et ce, selon les conditions prévues à l'article 48.

#### **48.22 Restrictions**

Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux Employées ou Employés contractuels :

- Article 32 – Abolition de poste et licenciement;
- Article 33 – Changement technologique;
- Article 37 – Repos quotidien et hebdomadaire;
- Article 38 – Horaire de travail (sauf pour l'horaire libre);
- Article 40 – Rappel au travail;
- Article 41 – Mise en disponibilité;
- Article 54 – Congé à traitement différé;
- Article 55 – Congé sans solde.

## **48.23 Contrat individuel**

Le contrat individuel est un contrat d'engagement à la pièce pour une émission ou une série d'émissions, et seuls les articles 7 (Cotisations syndicales) et 61 (Rétroactivité, augmentations et compensation pour l'inflation) s'y appliquent. Il est utilisé dans le cas de personnes engagées à l'animation d'émissions de type jeu-questionnaire, variétés, gala, humour, dans les secteurs autres que l'information.

## **Article 49 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LE PERSONNEL JOURNALISTIQUE**

### **49.1 Normes et pratiques journalistiques**

Les Parties reconnaissent que le contenu journalistique à Radio-Canada, peu importe le secteur de production dans lequel il apparaît, est soumis aux Normes et pratiques journalistiques.

Les Parties reconnaissent que l'information doit être conforme aux faits et de nature à ne pas tromper le public; qu'elle doit être exacte et complète, c'est-à-dire que non seulement elle doit être conforme aux faits, mais encore qu'elle doit comprendre autant que possible tous les éléments essentiels à la compréhension de ces faits.

### **49.2 Obligations professionnelles**

Dans le respect du mandat que l'Employeur détient du Parlement par la Loi de la radiodiffusion et des statuts qui en découlent, les Parties reconnaissent que les obligations professionnelles de l'Employeur et de ses Employées ou Employés sont d'abord à l'égard du public qui a droit à une information impartiale, complète, factuelle et équilibrée, conformément aux dispositions du paragraphe 49.1.

### **49.3 Information à l'embauche**

Compte tenu du paragraphe 49.1 et sous réserve du paragraphe 6.1, toute Employée ou tout Employé, dans l'exercice de ses fonctions, se conforme aux directives de l'Employeur, plus particulièrement celles qui sont contenues dans les Normes et pratiques journalistiques. L'Employeur s'assure que toute nouvelle Employée ou tout nouvel Employé embauché visé par cette directive reçoive l'information dès son embauche.

Toutes les Employées ou tous les Employés visés sont réputés connaître et appliquer les Normes et pratiques journalistiques en vigueur à Radio-Canada,

telles qu'amendées de temps à autre.

Une fois par année, les Employées ou Employés visés par le paragraphe 49.2 doivent lire et accepter les Normes et pratiques journalistiques.

Les activités extérieures du personnel journalistique ne doivent pas contrevenir au Code de conduite, à la politique Conflits d'intérêt et questions de déontologie et aux Normes et pratiques journalistiques, telles qu'amendées de temps à autre, dans la mesure où elles s'appliquent à l'Employée ou Employé.

#### **49.4 Vérification des faits**

Les reportages sont œuvre de collaboration et font appel à l'expertise de chaque membre de l'équipe. Lorsqu'un désaccord empêche cette collaboration, la cheffe ou le chef de service ou sa déléguée ou son délégué statue que :

- a) l'Employée ou Employé a exercé ses fonctions conformément aux politiques, directives et normes de l'Employeur;
- b) en cas de doute et dans la mesure du possible, l'Employée ou Employé a obtenu l'avis d'experts de l'Employeur en la matière et s'y est conformé;
- c) toute lettre, communiqué ou mise au point qui conteste des faits présentés dans un reportage ou dans un texte doit être porté à la connaissance soit de l'Employeur ou de l'Employée ou Employé. Dans tous les cas, c'est l'Employeur qui doit répondre après vérification des faits auprès de l'Employée ou Employé concerné.

#### **49.5 Contestation**

L'Employeur reconnaît le droit de toute Employée ou de tout Employé, individuellement ou en groupe, de contester l'application de ses politiques et directives, en conformité avec les articles 19 (Procédure de griefs) et 20 (Procédure d'arbitrage).

#### **49.6 Communication à l'Employée ou Employé**

Aucune sanction ne peut résulter de l'application des Normes et pratiques journalistiques tant que cette politique ou les changements à cette politique n'ont pas été communiqués à l'Employée ou Employé.

#### **49.7 Continuité d'affectation**

L'Employeur s'efforce de maintenir la continuité d'affectation de la ou du journaliste à la couverture d'un événement.

## **49.8 Projets de reportages spéciaux**

Conformément à ses pratiques et politiques de programmes, l'Employeur continue d'encourager les Employées ou Employés à présenter des projets de reportages spéciaux plus complets sur des sujets qu'elles ou ils sont généralement appelés à couvrir.

## **49.9 Défense de l'Employée ou Employé en cas de poursuite juridique**

Dans le cas de poursuites judiciaires intentées contre une Employée ou un Employé, à la suite de la diffusion d'un reportage ou d'une nouvelle produite par cette dernière ou ce dernier, l'Employeur en assume la défense et les honoraires professionnels engagés conformément au paragraphe 49.10, pour autant que :

- a) l'Employée ou Employé a exercé ses fonctions conformément aux politiques, directives et normes de l'Employeur;
- b) en cas de doute et dans la mesure du possible, l'Employée ou Employé a obtenu l'avis d'experts de l'Employeur en la matière et s'y est conformé;
- c) toute lettre, communiqué ou mise au point qui conteste des faits présentés dans un reportage ou dans un texte doit être porté à la connaissance soit de l'Employeur ou de l'Employée ou Employé. Dans tous les cas, c'est l'Employeur qui doit rendre réponse après vérification des faits auprès de l'Employée ou Employé concerné.

## **49.10 Indemnisation pour collaboration à la défense**

L'Employeur indemnise l'Employée ou Employé contre tout jugement rendu en matière civile dans le cas où l'Employée ou Employé a collaboré à sa défense avec l'Employeur et que la preuve n'a révélé aucun fait contraire aux conditions énoncées à l'alinéa 49.9 a).

## **49.11 Témoignage judiciaire**

Une Employée ou un Employé contraint par une instance judiciaire ou quasi-judiciaire de témoigner sur les faits qu'elle ou il était chargé de constater de par l'exercice de ses fonctions a droit à une assistance juridique de l'Employeur.

## **49.12 Choix de l'avocat**

Dans tous les cas prévus aux paragraphes 49.9 et 49.11, l'Employeur considère la suggestion de l'Employée ou Employé quant au choix de son avocat.

### **49.13 Ordonnance de communication**

À moins d'y être contraint par une ordonnance d'un tribunal, l'Employeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers des éléments d'information autres que ceux déjà diffusés.

### **49.14 Contestation devant les tribunaux**

L'Employeur s'engage à contester devant les tribunaux toute ordonnance juridique relative aux éléments d'information autres que ceux qui ont été diffusés, lorsque de l'avis de ses conseillers juridiques, ladite ordonnance est considérée non fondée en droit.

### **49.15 Communications à des tiers**

Lorsqu'en vertu du paragraphe 49.13, l'Employeur communique à des tiers des éléments d'information, diffusés ou non, il en informe immédiatement l'Employée ou Employé intéressé ou, en son absence, sa représentante ou son représentant syndical.

### **49.16 Récompense**

Lorsqu'il le juge à propos, l'Employeur soumet aux concours appropriés des reportages d'Employées ou Employés, et advenant qu'un de ceux-ci remporte un prix pour l'excellence du travail accompli par une ou un des membres de l'équipe, l'Employeur lui ou leur remet le prix. L'Employeur permet, de plus, lorsque c'est approprié, à l'Employée ou Employé d'aller chercher le prix en question.

L'Employée ou Employé peut, avec l'autorisation de l'Employeur, soumettre des reportages auxquels elle ou il a participé, à des concours qui s'adressent à des individus et non à des entreprises.

### **49.17 Mention au générique**

Toutes les Employées ou tous les Employés sont admissibles à une mention au générique conformément aux politiques de l'Employeur. Cependant, elles ou ils peuvent y renoncer sous réserve d'une demande écrite.

### **49.18 Documentation**

L'Employeur met à la disposition de ses Employées ou Employés des services de documentation répondant aux besoins de la production.

## SECTION XII – CONGÉS/AVANTAGES SOCIAUX

### Article 50 – JOURS FÉRIÉS

#### 50.1 Rémunération des jours fériés

Les jours suivants sont reconnus comme étant des jours fériés et sont rémunérés au taux de base :

- le jour de l'An;
- le jour de la Famille (au Nouveau-Brunswick);
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête de Victoria (Journée nationale des patriotes au Québec);
- la Fête nationale du Québec (au Québec);
- la fête du Canada;
- la fête du Nouveau-Brunswick (premier lundi d'août, au Nouveau-Brunswick);
- la fête du Travail;
- la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- l'Action de grâce;
- le jour du Souvenir;
- Noël;
- le lendemain de Noël.

#### 50.2 Déplacement du jour férié

Il en est ainsi de tout autre jour officiellement proclamé jour férié 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 susmentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu qu'un seul de ces jours est considéré comme férié. Par ailleurs, si le 27 décembre est proclamé jour férié à la place du 26 décembre, l'un ou l'autre des deux (2) jours, au choix de l'Employeur, compte comme un jour férié. L'Employeur informe les Employées ou Employés deux (2) semaines à l'avance des jours qu'il reconnaît comme jours fériés.

### **50.3 Substitution du 2 janvier**

Le Syndicat peut demander à l'Employeur, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, de substituer le 2 janvier au jour férié du jour du Souvenir. L'Employeur se réserve le droit de refus quant à cette demande.

### **50.4 Jour déclaré férié par l'Employeur**

Les Employées ou Employés visés par la présente convention bénéficient de tout autre jour déclaré férié par l'Employeur.

### **50.5 Congés accordés autour du jour de l'An**

Si les autorités fédérales, provinciales ou municipales ne les proclament pas jours fériés, l'Employeur accorde les congés suivants :

- le 31 décembre, si le jour de l'An tombe un mardi;
- le 2 janvier, si le jour de l'An tombe un jeudi.

### **50.6 Créance de salaire**

L'Employée ou Employé qui a droit à son salaire pour au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours précédant le jour férié a droit à un congé payé pour un jour férié où elle ou il ne travaille pas. Dans ce cas, la créance de salaire correspond au nombre d'heures régulières que l'Employée ou Employé aurait effectué si elle ou il avait travaillé.

L'Employée ou Employé qui a eu droit à un salaire pour moins de quinze (15) jours n'a pas droit à un jour férié payé, mais elle ou il a droit au vingtième (1/20) du salaire qu'elle ou il a gagné au cours des trente (30) jours précédant ce jour férié.

L'Employée ou Employé n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié si elle ou il est absent sans autorisation ce jour-là ou si, pour une autre raison, elle ou il n'a pas droit à son salaire lors de la semaine de travail où tombe son jour férié.

Il n'y a pas de déduction de salaire lors d'un jour férié tombant dans une période de congé non payé pour exercer un mandat syndical aux termes de l'article 8 (Libérations syndicales et droits syndicaux).

### **50.7 Jour férié lors d'un jour de repos**

Lorsqu'un jour férié prévu au paragraphe 50.1 coïncide avec le jour de repos de l'Employée ou Employé, le jour de repos de l'Employée ou Employé est déplacé

à une date fixée d'un commun accord entre l'Employée ou Employé et l'Employeur ou elle ou il reçoit la rémunération équivalant à une journée normale de travail au taux horaire de base.

## **50.8 Rémunération**

Le travail accompli un jour férié est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de base de l'Employée ou Employé pour toutes les heures effectuées. Le paiement minimum est calculé en fonction de la durée d'une journée régulière liée au titre d'emploi, lorsque ce jour férié tombe dans la semaine régulière de travail de l'Employée ou Employé. Au-delà de douze (12) heures travaillées, le travail effectué est rémunéré au double du taux horaire de base, sauf pour l'Employée ou Employé qui travaille sur un horaire comprimé de plus de douze (12) heures.

## **50.9 Affectation chevauchant un jour férié**

L'affectation qui commence la veille d'un jour férié et se prolonge durant le jour férié n'est pas réputée coïncider avec le jour férié, tandis que l'affectation qui commence un jour férié et se prolonge le lendemain est réputée tomber le jour férié.

## **50.10 Taux de rémunération**

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

## **50.11 Préférence des jours fériés pour la période des Fêtes**

Avant le 1<sup>er</sup> octobre, l'Employée ou Employé informe l'Employeur de ses préférences de jours fériés pour la période des Fêtes (23 décembre au 2 janvier).

Dans chaque établissement et par service, en fonction des besoins opérationnels, la préférence est accordée par titre d'emploi, par statut (d'abord aux permanents, puis aux temporaires), selon l'ancienneté.

L'octroi des préférences des jours fériés pour la période des Fêtes ayant été formulé conformément au présent paragraphe prévaut sur les demandes de congés annuels formulés en vertu de l'alinéa 51.8 b).

## **50.12 Date d'octroi des préférences**

L'Employeur confirme l'octroi des préférences des jours fériés exprimées en vertu du paragraphe 50.11 au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre.

### **50.13 Octroi des fériés**

Toutes les demandes de jours fériés pour la période des Fêtes soumises après le 1er octobre sont octroyées par l'Employeur en tenant compte des besoins opérationnels.

## **Article 51 – CONGÉS ANNUELS**

### **51.1 Créance par ancienneté**

L'Employée ou Employé a droit à un jour et quart (1 1/4) de congé annuel payé pour chaque mois civil de service accompli jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables :

- a) l'Employée ou Employé qui a accompli huit (8) ans de service a droit à une créance de congés annuels de vingt (20) jours ouvrables;
- b) l'Employée ou Employé qui a accompli dix-huit (18) ans de service a droit à une créance de congés annuels de vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- c) l'Employée ou Employé qui a accompli vingt-cinq (25) ans de service a droit à une créance de congés annuels de trente (30) jours ouvrables.

### **51.2 Prise des congés**

Les congés accumulés au cours d'une année financière sont pris dans l'année financière suivante. Une Employée ou un Employé peut prendre ses congés au fur et à mesure qu'ils sont accumulés.

### **51.3 Report à l'année suivante**

Avec l'autorisation préalable de l'Employeur, l'Employée ou Employé peut demander par écrit de reporter à l'année suivante jusqu'à la moitié des congés annuels accumulés dans l'année précédente.

### **51.4 Affectation la veille du congé**

L'Employeur doit obtenir le consentement de l'Employée ou Employé s'il veut modifier les heures d'affectation prévues la veille du départ en congé annuel.

### **51.5 Accumulation de la créance**

L'Employée ou Employé accumule des créances de congés annuels proportionnellement au nombre de mois civils de service accompli au cours d'une année financière.

Toutefois, l'Employée ou Employé qui a droit à son salaire pour au moins dix (10) jours ouvrables dans un mois civil a droit à la créance intégrale.

### **51.6 Jours fériés**

Les jours fériés qui coïncident avec le congé annuel d'une Employée ou d'un Employé sont portés à son actif et peuvent s'ajouter au congé annuel.

### **51.7 Taux de la rémunération**

La rémunération des congés annuels est calculée en fonction du salaire de base annuel pour l'Employée ou Employé permanent.

L'Employée ou Employé temporaire accumule des congés annuels au prorata des jours travaillés. Ses congés annuels sont payés au taux horaire de la fonction dans laquelle elle ou il est affecté en continu ou, à défaut d'affectation en continu, au taux horaire de la fonction la plus fréquemment occupée l'année précédente.

### **51.8 Période et ordre d'octroi**

L'Employeur accorde les départs en congé annuel en fonction des besoins opérationnels, par titre d'emploi, par statut (d'abord aux permanents, puis aux temporaires), dans un même service, selon l'ancienneté, à deux (2) moments dans l'année.

- a) Pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre, l'Employée ou Employé doit signifier ses préférences avant le 1<sup>er</sup> avril, sans quoi elle ou il perd la priorité que lui confère son ancienneté. L'Employeur affiche l'ordre des départs en congé au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.
- b) Pour la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars, l'Employée ou Employé doit signifier ses préférences avant le 1<sup>er</sup> octobre, sans quoi elle ou il perd la priorité que lui confère son ancienneté. L'Employeur affiche l'ordre des départs en congé au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre.

Pour chacune de ces deux périodes, les congés autofinancés sont attribués dans un deuxième tour et les congés compensatoires dans un troisième tour.

Les congés autofinancés et les congés compensatoires sont attribués en fonction des besoins opérationnels, par titre d'emploi, par statut (d'abord aux permanents, puis aux temporaires), dans un même service, selon l'ancienneté.

Pour chacune des périodes prévues aux alinéas a) et b) du présent paragraphe, toutes les demandes de congés annuels soumises après la date du 1<sup>er</sup> avril ou du

1<sup>er</sup> octobre sont octroyées par l'Employeur en tenant compte des besoins opérationnels.

### **51.9 Refus du choix de l'Employée ou Employé**

Une Employée ou 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 avant l'affichage de l'ordre des départs.

### **51.10 Repos hebdomadaire**

L'Employeur fait son possible pour que le début et la fin des congés annuels s'aboutent avec les jours de repos hebdomadaire lorsque la durée des vacances est d'au moins une (1) semaine.

### **51.11 Annulation pour des raisons de maladie**

En ce qui a trait à l'annulation des vacances pour des raisons de maladie, d'hospitalisation ou d'accident, et à leur report successif :

- a) lorsqu'une Employée ou un Employé reçoit des prestations d'invalidité de courte durée durant cinq (5) jours complets de travail précédant immédiatement le début des congés annuels prévus, cette période de vacances est reportée à une date ultérieure, à la condition que les prestations d'invalidité de courte durée soient approuvées pendant cette période;
- b) advenant que le congé annuel d'une Employée ou d'un Employé soit interrompu pendant une durée d'au moins cinq (5) jours consécutifs du fait d'une maladie ou d'une blessure qui la ou le rend invalide, ou encore pendant une moindre durée si elle ou il est hospitalisé, les jours de congé annuel qu'elle ou il a ainsi manqués sont déduits de ses créances de congé de maladie, sur présentation d'un billet médical.

### **51.12 Report en cas de décès d'un proche**

Dans l'éventualité où une situation des alinéas 52.1 a) ou b) se produit durant le congé annuel, l'Employée ou Employé a droit à ce congé.

D'un commun accord entre l'Employeur et l'Employée ou 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.

### **51.13 Perte de lien d'emploi**

Lorsque l'Employée ou Employé quitte son emploi, elle ou il reçoit un paiement en espèces égal au salaire correspondant aux créances de congés annuels encore à son actif.

### **51.14 Achat autofinancé de congés annuels**

Une Employée ou un Employé permanent à temps complet a la possibilité d'acheter cinq (5) ou dix (10) jours de congés annuels.

Une Employée ou un Employé permanent à temps partiel a la possibilité d'acheter des jours de congés annuels au prorata.

L'achat de congé autofinancé de congés annuels est assujetti au programme déjà en vigueur.

### **51.15 Achat de congés annuels**

Une Employée ou un Employé temporaire qui occupe un emploi à temps complet pour une période d'au moins un (1) an a la possibilité d'acheter cinq (5) ou dix (10) jours de congés annuels.

## **Article 52 – CONGÉS SPÉCIAUX**

### **52.1 Congés avec salaire**

Des congés spéciaux avec salaire sont accordés à l'Employée ou Employé pour les raisons suivantes.

#### Décès

#### a) Congé de cinq (5) jours

À l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou de l'un des enfants de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, l'Employée ou Employé a droit à un congé spécial de cinq (5) jours consécutifs suivant le jour du décès, excluant les jours de repos hebdomadaire ou autres congés prévus à la présente convention.

#### b) Congé de trois (3) jours

À l'occasion du décès des parents de sa conjointe ou de son conjoint, de son beau-père, de sa belle-mère, de ses petits-enfants, de son grand-père, de sa

grand-mère, ainsi que tout membre de la parenté habitant en permanence dans le foyer de l'Employée ou Employé ou avec lequel l'Employée ou Employé habite, l'Employée ou Employé a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs suivant le jour du décès, excluant les jours de repos hebdomadaire ou autres congés prévus à la présente convention.

#### c) Congé d'un (1) jour

À l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre ou de sa bru, l'Employée ou Employé a droit à un congé d'un (1) jour pour assister aux funérailles.

Si les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres, un minimum d'un (1) jour additionnel de congé est accordé.

Sur approbation de l'Employeur, l'Employée ou Employé peut reporter une partie ou la totalité de ces jours de congé si les circonstances l'exigent.

#### Mariage

À l'occasion de son propre mariage, l'Employée ou Employé a droit à un congé de cinq (5) jours normalement travaillés. Ces cinq (5) jours sont consécutifs et comprennent le jour du mariage, excluant les jours de repos hebdomadaire ou autres congés prévus à la présente convention.

L'Employée ou Employé qui désire assister au mariage de son frère, de sa sœur, ou du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son son conjoint, ou qui agit comme célébrant ou comme témoin dans un mariage, doit adresser par écrit une demande à sa supérieure ou à son supérieur immédiat avant l'affichage de l'horaire de façon à ce que ses jours de repos hebdomadaire coïncident, si les besoins du service le permettent, avec la date de ce mariage.

#### Déménagement

L'Employée ou Employé a droit à un (1) jour de congé le jour de son déménagement.

#### Divorce

À l'occasion de son divorce, l'Employée ou Employé a droit à un (1) jour de congé pour comparaître devant le tribunal.

#### Assermentation

Le jour de son assermentation comme citoyen canadien, l'Employée ou Employé a droit à un (1) jour de congé pour assister à la cérémonie.

## Congés pour événements imprévus et pour situations d'urgence

L'Employeur peut accorder un (1) congé spécial à l'Employée ou Employé pour l'aider à faire face à certains événements d'ordre familial ou à des situations imprévues qui la ou le touchent, elle ou lui ou sa famille proche, notamment la maladie d'un proche.

Sur demande de l'Employée ou Employé, l'Employeur donne les raisons lorsqu'il refuse le congé spécial.

### **52.2 Congé non payé**

À l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère de sa conjointe ou de son conjoint, l'Employée ou Employé a droit à un congé non payé pour assister aux funérailles. Elle ou il doit utiliser sa banque de congés compensatoires pour maintenir sa rémunération et, à défaut d'avoir de tels congés en banque, elle ou il peut utiliser une journée de congé annuel ou obtenir un congé sans solde.

### **52.3 Description de conjointe ou conjoint**

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

## **Article 53 – CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES**

### **53.1 Rémunération lors de fonctions judiciaires**

L'Employée ou Employé convoqué comme juré reçoit de l'Employeur un montant égal à la différence entre son salaire de base et la rémunération versée par le tribunal. Si elle ou il est convoqué comme témoin, elle ou il reçoit son salaire de base. Dans les deux cas, le versement est subordonné à la présentation de pièces justificatives.

## **Article 54 – RÉGIME DE CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **54.1 Objet**

Le Régime de congés à traitement différé (RCTD) vise à permettre aux Employées ou Employés de financer un futur congé autorisé pour des besoins éducatifs, récréatifs ou autres.

## **54.2 Admissibilité**

Pour être admissible, une Employée ou un Employé doit avoir passé un minimum de deux (2) ans de service en tant qu'Employée ou Employé permanent à compter du 1<sup>er</sup> janvier de la première année de participation au régime.

## **54.3 Part du salaire différé**

Sous le RCTD, les Employées ou Employés peuvent différer le versement d'une part de leur salaire brut bimensuel pendant au moins deux (2) ans et au plus cinq (5) ans. Cette part est alors versée pendant la période du congé autorisé. Le principal avantage des Employées ou Employés participant au RCTD est que la part différée de leur salaire n'est pas imposable avant qu'elle ne soit versée à l'Employée ou Employé.

## **54.4 Règles**

Comme tout autre régime réglementé par le gouvernement, des règles existent concernant la participation, le salaire différé et le congé autorisé. Seuls les Employées ou Employés dont les candidatures ont été acceptées par l'Employeur peuvent participer au RCTD. Tout revenu de placement gagné sur la part différée du salaire doit être versé chaque année à la participante ou au participant comme revenu imposable. La date du congé autorisé doit être choisie d'avance et la durée du congé doit être d'au moins six (6) mois et au plus de douze (12) mois consécutifs. Conformément aux règlements de l'impôt sur le revenu, l'Employée ou Employé doit revenir travailler pour l'Employeur après le congé pour une période au moins égale à celle du congé pris.

## **54.5 Candidatures de participation**

Les candidatures de participation au régime doivent être reçues trois (3) mois avant le début de la période de prélèvement. Les Employées ou Employés souhaitant participer au RCTD doivent contacter les Ressources humaines afin d'obtenir des formulaires de demande et de plus amples renseignements. Aucune période non rémunérée n'est autorisée immédiatement après la période de congé.

## **54.6 Congé sans solde**

Les Employées ou Employés sont considérés en congé sans solde pendant la période de congé pris.

## **54.7 Utilisation**

Le RCTD est un mécanisme fourni par l'Employeur, qui permet aux Employées ou Employés admissibles de différer une part de leur salaire brut bimensuel exclusivement à des fins de financement d'un congé sabbatique futur.

## **54.8 Régime autorisé**

Le régime est autorisé par Revenu Canada en vertu du paragraphe 248(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu et des lignes directrices en vertu desquelles un tel régime peut fonctionner et qui figurent dans le Règlement 6801 de la Loi de l'impôt sur le revenu.

## **54.9 Revenu imposable**

Ce régime vise à donner la possibilité à tous les Employées ou Employés permanents de planifier un congé à des fins éducatives, récréatives ou autres et d'épargner pour ce qui est dans les faits un congé non payé en utilisant de l'argent avant impôt sur une période maximale de cinq (5) ans. Les fonds reçus du fiduciaire pendant ce congé constituent un revenu imposable et un formulaire T4 est remis pour la période pendant laquelle les paiements sont reçus (de six (6) mois à un (1) an). Seul l'impôt fédéral est prélevé du revenu par le fiduciaire et aucun Relevé 1 n'est émis pour la durée de la période de congé.

## **54.10 Valeur**

L'Employeur reconnaît la valeur du renouvellement, du recyclage et de la liberté de choix en proposant ce régime.

## **54.11 Travail et rémunération**

Lorsqu'elles ou ils sont en congé, les Employées ou Employés ne doivent pas travailler ou recevoir de rémunération de la part de l'Employeur.

## **54.12 Durée du congé et montant du placement**

Une Employée ou un Employé admissible demande à sa ou son gestionnaire la permission de prendre un congé qui doit se terminer au plus tard dans les six (6) années civiles à partir du début de sa participation au régime. Cette demande doit être approuvée par la vice-présidente ou le vice-président de la composante. L'Employée ou l'Employé indique la durée du congé et le montant de salaire à placer (avant impôt) pendant une période maximale de cinq (5) ans.

### **54.13 Fiducie**

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

### **54.14 Retour au travail**

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

### **54.15 Admissibilité**

- a) Le RCTD est proposé aux Employées ou Employés qui ont un minimum de deux (2) années de service comme Employées ou Employés permanents à partir du 1<sup>er</sup> janvier de la première année de participation au régime.
- b) Une Employée ou un Employé permanent affecté temporairement en dehors de l'Unité d'accréditation peut toujours participer à ce plan.
- c) Une Employée ou un Employé promu ou transféré à un poste dans l'Unité d'accréditation et répondant à toutes les autres conditions d'admission peut poser sa candidature pour le régime.
- d) Si une affectation temporaire dans l'Unité d'accréditation est confirmée, l'Employée ou Employé peut utiliser la part de son affectation temporaire pour son admissibilité au régime.
- e) Une Employée ou un Employé peut se réinscrire au régime dans l'année qui suit une période de douze (12) mois après le retour d'un congé en vertu de ce régime.

### **54.16 Demande de participation au régime**

- a) Une Employée ou un Employé doit poser sa candidature au moins trois (3) mois avant le début de la période de prélèvement.
- b) La participation au régime commence toujours le 1er janvier de chaque année.

- c) Sous réserve des directives de Revenu Canada, les dispositions du régime et les besoins opérationnels, l'Employeur s'efforce de répondre favorablement à toute demande. Une demande n'est refusée que dans des cas de difficultés opérationnelles rares, telles qu'un congé demandé coïncidant avec un besoin unique de la présence de l'Employée ou Employé au sein de l'Employeur ou un nombre trop élevé de congés demandés simultanément dans le même service. De telles situations amènent un entretien avec l'Employée ou Employé ou les Employées ou Employés afin de résoudre le problème (voir aussi Prorogation de congé).
- d) La demande est faite sur un formulaire de demande, disponible aux Ressources humaines, et doit comprendre les dates précises du congé demandé. Une agente ou un agent du fiduciaire attitré signe le formulaire de demande.

#### **54.17 Durée du congé**

Les règles de Revenu Canada stipulent qu'un congé doit être d'une durée d'au minimum six (6) mois et d'au maximum douze (12) mois et doit également être terminé avant le 31 décembre de la septième (7<sup>e</sup>) année d'inscription au régime. Dans le cas contraire, le solde de l'investissement est versé par le fiduciaire à cette date et doit être comptabilisé en tant que revenu par l'Employée ou Employé.

#### **54.18 Prorogation de congé**

Une seule prorogation de congé prévu est permise et peut être demandée par l'Employée ou Employé ou par l'Employeur en des circonstances exceptionnelles; elle n'est pas refusée de manière déraisonnable par l'autre Partie. Toutefois, cette demande ne peut pas être accordée si elle entraîne un salaire différé au-delà d'un maximum de six (6) ans, limite spécifiée dans le Règlement de l'impôt sur le revenu. Cette prorogation nécessite l'accord supplémentaire de la vice-présidente ou du vice-président de la composante.

#### **54.19 Avancement du congé**

L'avancement du congé envisagé n'est pas prévu dans le régime.

#### **54.20 Démission et retrait du régime**

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

- décès de l'Employée ou Employé;

- cessation de travail de l'Employée ou Employé pour l'Employeur;
- démission volontaire;
- transfert ou promotion vers un poste hors de l'Unité d'accréditation;
- difficultés financières ou autres prouvées.

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

#### **54.21 Régime d'épargne**

- a) Le régime d'épargne ne dure pas moins de deux (2) ans et ne doit normalement pas se poursuivre au-delà du 31 décembre de la cinquième (5<sup>e</sup>) année d'inscription, sauf si une interruption unique de l'épargne (d'au maximum un (1) an) est demandée par l'Employée ou Employé. Un pourcentage n'excédant pas trente-trois et un tiers (33 1/3 %), inscrit sur la demande, s'applique chaque année et en aucun cas le total des pourcentages ne dépasse cent pour cent (100 %).
- b) Les congés, payés ou non, dont une Employée ou un Employé peut se prévaloir en vertu de la présente convention collective, ne sont pas jugés comme une interruption d'emploi selon le régime, mais peuvent avoir des incidences sur un régime d'épargne.
- c) Les changements au régime d'épargne (par ex. prolongation, augmentation) ne sont présentés que le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et doivent faire l'objet d'une demande écrite de l'Employée ou Employé avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente.

#### **54.22 Interruption du régime**

Pour quelque raison que ce soit, une Employée ou un Employé peut faire une demande écrite pour que son régime d'épargne soit interrompu pour une période maximale d'un (1) an, ce qui peut cependant limiter les droits de reporter le congé. Cette demande visant à remettre la période du congé prévu ne peut cependant pas être accordée si elle implique un salaire différé au-delà d'un maximum de six (6) ans, limite spécifiée dans le Règlement de l'impôt sur le revenu. Cette prorogation nécessite l'accord supplémentaire de la vice-présidente ou du vice-président de la composante.

### 54.23 Statut pendant le congé

Pendant la période de congé en vertu de ce régime, l'Employée ou Employé est considéré en congé non payé. Pendant la période du congé, l'Employée ou Employé ne peut recevoir de rémunération de l'Employeur selon la Loi de l'impôt sur le revenu.

- a) Statut d'ancienneté : l'ancienneté continue de s'accumuler (au prorata pour les Employées ou Employés permanents à temps partiel). La période d'absence ne sert pas à des fins d'indemnité de licenciement.
- b) Congé annuel : l'accumulation de jours de congé annuel est basée sur le temps travaillé dans l'année concernée (normalement, les congés cumulés sont écoulés avant le début du congé à traitement 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.
- c) Augmentations salariales : les Employées ou Employés en congé autofinancé ont droit à une progression normale, débutant au retour du congé.
- d) Autres paiements : la rémunération additionnelle versée toutes les deux (2) semaines est considérée comme faisant partie du salaire brut et entre dans le RCTD.
- e) Sommes forfaitaires : aucune somme forfaitaire n'est versée lorsqu'une Employée ou un Employé est en période de congé. Les paiements versés par intermittence aux programmes spécifiques reconnus sont calculés au prorata en excluant la portion de la période de congé et ne sont versés qu'au retour au travail.
- f) Circonstances particulières : une Employée ou un Employé absent à cause d'un accident du travail, d'un congé parental ou parce qu'elle ou il reçoit des prestations d'invalidité à long terme peut choisir de rester dans le régime aussi longtemps qu'elle ou il répond aux exigences fiscales.
- g) Congé de préretraite : puisque l'Employée ou Employé doit retourner au travail après la période de congé pris en vertu du régime, le congé autorisé ne peut pas être utilisé juste avant la retraite.

## **54.24 Contributions AE/RPC**

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

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

## **54.25 Avantages sociaux**

- a) Le niveau de couverture pour tous les avantages sociaux de l'Employée ou Employé est cent pour cent (100 %) de son salaire de base, c'est-à-dire le salaire auquel l'Employée ou Employé aurait droit si la part du salaire n'avait pas été différée. Les déductions pour les primes sont basées sur les gains avant contributions au RCTD.
- b) La participation de l'Employée ou Employé au régime d'avantages sociaux se poursuit durant la période de congé à un taux qui prend en compte le salaire de base complet de l'Employée ou Employé.
- c) L'Employée ou Employé peut choisir de maintenir ses avantages sociaux pendant la période de congé. Les primes sont sous sa seule responsabilité en ce qui concerne ses parts et celles de l'Employeur. Le paiement doit être versé au début du congé.
- d) Si l'Employée ou Employé décide de ne pas payer d'avance le coût des primes pour l'ensemble des avantages sociaux, elle ou il doit, à son retour, faire une demande pour être de nouveau couvert pour invalidité de longue durée et l'option de l'assurance vie, par exemple.

## **54.26 Cotisations au Régime de retraite de Radio-Canada pendant la période d'épargne**

Les cotisations au Régime de retraite de Radio-Canada sont calculées sur le salaire brut avant déduction du salaire différé.

Une contribution REER maximale doit se baser sur les gains nets reportés sur le T4 des membres et non sur les gains bruts avant cotisation au RCTD.

## **54.27 Contributions pour la période de congé**

Les Employées ou Employés peuvent cotiser durant la période du congé (les parts de l'Employée ou Employé et de l'Employeur). Pour être admissibles, les Employées ou Employés doivent retourner au travail pour une période de cotisation égale à celle du congé. Si la demande est approuvée, l'Employée ou Employé peut payer ses cotisations et celles de l'Employeur tel que souligné dans le Régime de retraite de Radio-Canada.

## **54.28 Bénéficiaire**

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

## **54.29 Cotisations syndicales**

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

## **54.30 Retour au travail**

Conformément au Règlement de l'impôt sur le revenu, l'Employée ou Employé doit s'engager à retourner au travail pour une période qui n'est pas inférieure à la période de congé autorisé. À leur retour, les Employées ou Employés sont réaffectés au poste qu'elles ou ils occupaient avant leur période de congé, sous réserve que le poste n'ait pas fait l'objet de réaménagement des effectifs. Lorsque des ententes mutuelles acceptables ont été conclues, par exemple des transferts inter-unités ou un transfert à un autre poste, celles-ci doivent être approuvées par la vice-présidente ou le vice-président concerné.

### **54.31 Fonds de fiducie**

Toutes les contributions au Régime sont transférées par l'Employeur vers un fonds de fiducie tel que spécifié dans le contrat de fiducie. Le fonds de fiducie est tenu par le fiduciaire et ne constitue aucune part des revenus ou des actifs de l'Employeur.

### **54.32 Fiduciaire**

- a) Le fiduciaire s'assure que les contributions au Régime sont investies en accord avec les directives du contrat de fiducie.
- b) L'intérêt est versé chaque année à l'Employée ou Employé sur son investissement accumulé et doit être comptabilisé par l'Employée ou Employé en tant que revenu pour l'année de réception.
- c) À la fin de chaque année, un formulaire T4 détaillant les intérêts gagnés sur son investissement est donné à chaque Employée ou Employé.
- d) Le fiduciaire rédige des rapports périodiques et un résumé annuel pour chaque Employée ou Employé détaillant la somme principale accumulée dans le Régime et comprenant tout intérêt n'ayant pas encore été versé.
- e) Pendant le congé d'une participante ou d'un participant, le fiduciaire s'assure que la somme principale accumulée plus tout intérêt n'ayant pas encore été versé est remise à la participante ou au participant selon la forme et la fréquence convenue entre les deux Parties. Un formulaire T4 est remis à chaque Employée ou Employé à la fin de chaque année civile où un congé a été pris.

### **54.33 Frais d'administration**

L'Employeur assume les coûts du traitement du RCTD, 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 participantes ou les participants.

### **54.34 Droits sous le régime**

Ni l'Employeur, ni une participante ou un participant n'engage de droits sous le régime dans le but de sécuriser un prêt ou tout autre but.

## **54.35 Anciennes et nouvelles règles**

À la signature de la présente convention collective, toute Employée ou tout Employé qui présente une demande de congés à traitement différé sera soumis aux règles ci-haut mentionnées.

Il est entendu que les règles des anciens régimes (SCRC, STARF-SCFP 5757, SCFP 675) continuent de s'appliquer à l'Employée ou Employé qui, à la signature de l'actuelle convention collective, souscrit déjà à un régime de congés à traitement différé ou bénéficie de tels congés.

## **Article 55 – CONGÉ SANS SOLDE**

### **55.1 Demande écrite**

Dans les cas non prévus par la convention, l'Employée ou Employé permanent qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans solde, doit faire une demande écrite à l'Employeur. Celui-ci accorde le congé sans solde, sous réserve des besoins opérationnels.

### **55.2 Durée**

La durée du congé sans solde n'exécède pas une période de douze (12) mois. L'Employeur peut, pour des raisons exceptionnelles, autoriser une prolongation du congé sans solde.

### **55.3 Retour au travail**

L'Employée ou Employé ayant bénéficié d'un congé sans solde doit aviser l'Employeur par écrit de son retour au travail au moins vingt (20) jours ouvrables avant le retour prévu. L'Employeur réintègre l'Employée ou Employé dans son poste antérieur ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli.

### **55.4 Avantages**

Sauf si autrement prévu, l'Employée ou Employé en congé sans solde ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention.

### **55.5 Régime de retraite et assurance**

L'Employée ou Employé peut cependant continuer de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance, après en avoir convenu avec l'Employeur, à la condition qu'elle ou il en assume la totalité des coûts et pourvu que les régimes en question le permettent.

## **55.6 Réajustement de salaire**

Lorsque l'Employée ou Employé revient au service de l'Employeur après avoir bénéficié d'un congé sans solde, son salaire est réajusté conformément aux augmentations prévues à la convention collective.

### **Article 56 – CONGÉ DE MATERNITÉ, D'ADOPTION, DE COPARENT, PARENTAL, DE SOINS D'ENFANT, DE PROCHE AIDANT, DE COMPASSION ET AUTRES CONGÉS**

#### **56.1 Paramètres généraux**

Au moment de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, l'Employée ou Employé qui a six (6) mois ou plus de service continu a droit à un congé parental d'une durée maximale de soixante-dix-huit (78) semaines.

Un congé parental est une période de congé comprenant un congé de maternité, d'adoption ou de coparent, suivi d'une période non rémunérée de congé pour soins d'enfant et d'un congé sans solde (le cas échéant).

L'Employée ou Employé admissible qui désire présenter une demande pour un des congés énumérés dans le présent article peut s'adresser au Centre des services partagés.

#### **56.2 Congé de maternité**

##### **56.2.1 Admissibilité**

Un congé de maternité est un congé accordé à une Employée enceinte ou qui vient de donner naissance à un enfant.

Le congé de maternité peut commencer seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement, mais il doit prendre fin au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement.

Elle peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines.

##### **56.2.2 Prestations supplémentaires**

L'Employée qui compte au moins douze (12) mois de service continu et qui est admissible aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit les prestations supplémentaires équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire

de base hebdomadaire pour les deux (2) premières semaines du congé, et les prestations supplémentaires équivalant à la différence entre les prestations spéciales de maternité de l'AE ou du RQAP et quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire hebdomadaire pour une période s'étendant jusqu'à quinze (15) semaines additionnelles.

### **56.2.3 Prestations spéciales**

Lorsque l'Employée touche, aux termes de l'AE ou du RQAP, des revenus d'autres sources et que, par conséquent, son niveau hebdomadaire normal de prestations spéciales de maternité de l'AE ou du RQAP est réduit, l'Employeur n'augmente pas ses prestations supplémentaires pour couvrir la diminution des prestations de l'AE ou du RQAP.

Lorsque l'Employée touche, aux termes de l'AE ou du RQAP, des revenus d'autres sources qui, lorsqu'on les ajoute aux prestations spéciales de maternité de l'AE ou du RQAP et aux versements à titre de prestation spéciale, excèdent quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire, les prestations supplémentaires sont réduites pour ne pas excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %).

### **56.2.4 Montant des prestations**

Le montant des prestations au titre du Régime de prestation supplémentaire (RPS) est déterminé par :

- le salaire de base, pour les Employées ou Employés permanents;
- le salaire de base plus le montant des indemnités compensatrices d'avantages sociaux et/ou de cotisation de retraite, pour les Employées ou Employés contractuels ou temporaires le cas échéant;
- le salaire pendant l'avancement ou l'affectation temporaire, pour les Employées ou Employés qui sont en avancement ou en affectation temporaire depuis au moins un (1) an au moment du congé parental.

L'Employée enceinte justifiant d'au moins douze (12) mois de travail consécutif qui n'est pas admissible aux prestations d'AE ou du RQAP peut prendre :

- a) deux (2) semaines de congé avec salaire intégral;
- b) jusqu'à quinze (15) semaines de congé non payé.

L'Employée qui s'absente en raison d'un problème médical lié à sa grossesse avant la naissance de l'enfant peut demander un congé et des prestations d'invalidité.

### 56.2.5 Décès d'un enfant

En cas de fausse couche pendant ou après la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse d'un enfant mort-né ou du décès de l'enfant au cours des soixante-dix-huit (78) semaines suivant son arrivée à la maison, l'Employée est autorisée à poursuivre son congé jusqu'à ce qu'une ou un médecin autorisé la déclare prête à reprendre le travail.

Les prestations de maternité sont versées intégralement à l'Employée admissible qui aurait normalement dû les recevoir, sauf en cas de fausse couche avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Dans ce dernier cas, l'Employée peut avoir droit à un congé et à des prestations d'invalidité.

En cas d'enfant mort-né, le coparent est autorisé à prendre le congé spécial de trois (3) jours prévu en cas de décès d'un enfant.

### 56.3 Congé d'adoption

Le congé d'adoption est un congé accordé à un parent adoptif reconnu par la loi.

Le congé d'adoption doit commencer au plus tard à la date à laquelle l'Employée ou Employé admissible obtient la garde officielle de l'enfant.

Si les deux parents sont des Employées ou Employés de CBC/Radio-Canada, chacun a droit à des prestations d'adoption et à un congé parental de soixante-dix-huit (78) semaines, sous réserve des dispositions ci-dessous :

- les prestations au titre du RPS sont versées en fonction des modalités définies par les parents pour la division de leurs prestations parentales de l'AE ou du RQAP;
- seul un des deux parents reçoit deux (2) semaines de prestations au titre du RPS.

L'Employée ou Employé qui compte au moins un (1) an de service continu et qui est admissible aux prestations spéciales de maternité de l'assurance-emploi (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit les prestations supplémentaires équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire de base hebdomadaire pour les deux (2) premières semaines du congé.

L'Employée ou Employé reçoit également les prestations supplémentaires équivalant à la différence entre les prestations spéciales de maternité de l'AE ou du RQAP et quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire hebdomadaire pendant un maximum de dix (10) semaines. Ce maximum peut être porté à quinze (15) semaines si l'enfant a six (6) mois ou plus au moment de son arrivée chez

l'Employée ou Employé ou si elle ou il souffre d'un trouble physique, psychologique ou émotionnel attesté par une ou un médecin, une ou un psychologue ou une professionnelle ou un professionnel d'une agence d'adoption et qu'elle ou il exige des soins parentaux prolongés.

Elle ou il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines.

L'Employée ou Employé qui a de six (6) à douze (12) mois de service continu a droit à un congé d'adoption non rémunéré d'une durée de dix-sept (17) semaines. Elle ou il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines.

#### **56.4 Congé de coparent**

Le congé de coparent est un congé accordé au parent qui n'a pas porté l'enfant, mais qui est reconnu par les autorités compétentes comme l'un de ses parents au moment de la naissance d'un enfant.

L'Employée ou Employé qui compte au moins douze (12) mois de service continu et qui est admissible aux prestations d'AE prévues pour le congé parental ou aux prestations de paternité du RQAP reçoit les prestations supplémentaires équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire de base hebdomadaire pour les deux (2) premières semaines du congé.

L'Employée ou Employé reçoit également les prestations supplémentaires équivalant à la différence entre les prestations normales de l'AE ou les prestations du RQAP et quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire hebdomadaire pour une période s'étendant jusqu'à dix (10) semaines additionnelles.

Elle ou il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines et un congé sans solde allant jusqu'à cinq (5) semaines.

L'Employée ou Employé qui a de six (6) à douze (12) mois de service continu a droit à un congé de coparent non rémunéré d'une durée de douze (12) semaines. Elle ou il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines et un congé sans solde de cinq (5) semaines.

## **56.5 Congé parental**

Le parent qui ne prend pas de congé de maternité, de coparent ou d'adoption a droit à un congé parental payé de trois (3) jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Elle ou il peut aussi prendre un congé non rémunéré pour soins d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines et un congé sans solde allant jusqu'à dix-sept (17) semaines.

## **56.6 Congé pour soins d'enfant**

### **56.6.1 Durée**

Le congé pour soins d'enfants est une absence autorisée sans salaire pouvant aller jusqu'à trente-cinq (35) semaines que toute Employée ou tout Employé comptant plus de six (6) mois de service continu peut prendre lorsqu'elle ou il est effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté.

### **56.6.2 Début du congé pour l'Employée**

À la demande de l'Employée, ce congé commence soit :

- a) à l'expiration de son congé de maternité;
- b) le jour de la naissance de l'enfant;
- c) ou le jour où elle devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.

### **56.6.3 Début du congé pour l'Employée ou Employé**

À la demande de l'Employée ou Employé, ce congé commence soit :

- a) à l'expiration de tout congé de maternité qu'a pris la conjointe de l'Employée ou Employé à l'égard de l'enfant conformément au Code canadien du travail ou aux lois de la province;
- b) le jour de la naissance de l'enfant;
- c) ou le jour où elle ou il devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.

## **56.7 Congé de compassion, congé de maladie grave et congé en cas de décès ou de disparition**

L'Employeur accorde un congé non rémunéré tel qu'énoncé dans le Code canadien du travail pour le congé de compassion, le congé en cas de maladie grave et le congé en cas de décès ou de disparition.

## **56.8 Retour au travail**

L'Employée ou Employé doit informer par écrit sa ou son gestionnaire et le Centre des services partagés de son intention de reprendre le travail au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour.

La ou le gestionnaire doit fournir à l'Employée ou Employé une confirmation écrite de la date de son retour.

## **56.9 Maintien du rang au compteur**

Pendant son absence pour congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, de proche aidant, de compassion, de maladie grave, de décès ou de disparition, l'Employée ou Employé temporaire conserve son rang au compteur. À son retour au travail, l'Employée ou Employé conserve, devant l'Employée ou l'Employé détenant le rang suivant, un écart de jours travaillés similaire à celui existant avant son départ.

Si l'Employée ou Employé n'avait pas terminé sa période d'essai ou de probation au moment de son départ en congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, de proche aidant, de compassion, de maladie grave, de décès ou de disparition, sa période d'essai ou de probation reprend là où elle avait été interrompue et doit être complétée conformément aux articles 27 et 28.

### **56.9.1 Prolongation**

Un congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, de proche aidant, de compassion, de maladie grave, de décès ou de disparition ne permet pas de prolonger un emploi temporaire ou contractuel au-delà de la date de fin d'emploi prévue au début de l'emploi.

## **56.10 Politiques et procédures de l'Employeur**

Les politiques et procédures de l'Employeur s'appliquent pour tout autre sujet non abordé dans le présent article.

### **56.11 Droit des Employées à une modification des tâches et à une réaffectation pour des raisons de santé liées à la maternité**

Le Code canadien du travail stipule qu'une Employée enceinte ou qui allaite (en tout temps à compter du début de la grossesse jusqu'à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance de l'enfant) peut demander une modification de ses tâches ou une réaffectation temporaire si une ou un médecin autorisé le recommande pour des raisons de santé.

Par conséquent, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, modifier les tâches ou réaffecter l'Employée en tenant compte de ses limites fonctionnelles attribuables à sa grossesse.

Durant l'examen de sa demande, l'Employée a droit à un congé rémunéré jusqu'à ce que l'Employeur :

- modifie les tâches de l'Employée;
- réaffecte l'Employée;
- informe l'Employée par écrit qu'il n'est pas raisonnablement possible de modifier ses tâches ou de la réaffecter.

Lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible de modifier les tâches de l'Employée ou de la réaffecter, celle-ci a droit à un congé non rémunéré jusqu'à la date de début de son congé de maternité.

## **Article 57 – CONGÉ DE MALADIE ET ASSURANCES**

### **57.1 Protection**

Les Employées ou Employés admissibles sont, selon les modalités des régimes, protégés contre toute perte de leur traitement de base à la suite d'une invalidité découlant d'une maladie ou d'une blessure, grâce au Régime d'invalidité de courte durée (ICD) ou au Régime d'invalidité de longue durée (ILD).

### **57.2 Absence**

Si elle ou il doit s'absenter pour cause de maladie, l'Employée ou Employé doit informer sa supérieure ou son supérieur immédiat ou la personne désignée le plus tôt possible.

### **57.3 Absence de plus de trois (3) jours**

Si la maladie dure plus de trois (3) jours, l'Employée ou Employé doit, dès le quatrième (4<sup>e</sup>) jour, présenter une attestation (établie par une ou un médecin autorisé) de son incapacité d'exercer ses fonctions.

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

#### **57.4 Attestation médicale**

Les attestations médicales doivent être présentées sur le formulaire fourni par l'Employeur.

#### **57.5 Frais du formulaire**

Si des frais additionnels sont exigés pour compléter le formulaire, ils sont remboursés jusqu'à un maximum de trente dollars (30 \$) sur présentation de pièces justificatives.

#### **57.6 Rendez-vous médicaux**

L'Employée ou Employé s'efforce de prévoir ses rendez-vous médicaux ou dentaires en dehors de ses heures habituelles de travail.

Lorsque ce n'est pas possible, en consultation avec sa ou son gestionnaire, l'Employée ou Employé s'efforce de planifier ses rendez-vous médicaux ou dentaires suffisamment à l'avance, et ce, de façon à perturber le moins possible le fonctionnement du service (p. ex. au début ou à la fin du quart de travail ou durant les périodes moins occupées, etc.).

L'Employée ou Employé s'engage à aviser sa ou son gestionnaire de tout rendez-vous médical ou dentaire pris pendant ses heures de travail dans les meilleurs délais, et ce, afin de favoriser la planification de son remplacement.

La décision d'autoriser un congé payé pour un rendez-vous médical ou dentaire est à la discrétion de la ou du gestionnaire. Toutefois, cette autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

#### **57.7 Admissibilité**

Les Employées ou Employés qui se qualifient pour les avantages sociaux sont admissibles aux prestations d'ICD.

## 57.8 Prestations d'ICD

L'augmentation des prestations d'ICD prend automatiquement effet à la date d'anniversaire du service continu de l'Employée ou Employé, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Durée de service continu	Employé à temps complet -  Salaire à 100 % (en jours ouvrables)	Employé à temps complet -  Salaire à 66 ⅔ % (en jours ouvrables)	Employé à temps partiel - Salaire à 100 % (en semaine)	Salaire à 66 ⅔ % (en semaine)
3 mois à 1 an	10	75	2	15
1 an à 2 ans	20	65	4	13
2 ans à 3 ans	30	55	6	11
3 ans à 4 ans	40	45	8	9
4 ans à 5 ans	50	35	10	7
5 ans à 6 ans	60	25	12	5
6 ans à 7 ans	70	15	14	3
7 ans et plus	85	---	17	---

## 57.9 Pourcentage de prestation

L'Employée ou Employé ayant travaillé au moins une journée complète et qui compte moins de trois (3) mois de service continu à Radio-Canada et qui s'absente du travail en raison d'une invalidité pendant ses trois (3) premiers mois de service continu a droit à un maximum de cinq (5) jours de prestations d'ICD à cent pour cent (100 %) de son salaire. Si elle ou il est toujours invalide à la fin de la période de trois (3) mois, des prestations d'ICD à soixante-six et deux

tiers pour cent (66 ⅔ %) de son salaire lui sont versées pour la durée restante de la période de quatre-vingt-cinq (85) jours.

### **57.10 Congés annuels**

L'Employée ou Employé qui n'a pas droit à un nombre suffisant de jours de prestations à cent pour cent (100 %) de son salaire pour couvrir l'ensemble de la période d'absence a le droit d'utiliser la totalité ou une partie de ses jours de congé annuel en banque pour combler l'écart entre soixante-six et deux tiers (66 ⅔ %) et cent pour cent (100 %) de son salaire.

### **57.11 Nouvelle invalidité**

Si l'Employée ou Employé est atteint d'une nouvelle invalidité résultant de la même cause ou d'une cause connexe au cours des trente (30) jours civils suivant son retour au travail, le versement des prestations d'invalidité reprend pour le nombre de jours ouvrables correspondant au solde de jours de prestations non utilisés durant sa première période d'absence.

Les prestations complètes sont rétablies si l'invalidité est attribuable à la même cause, mais survient au moins trente (30) jours civils après le retour au travail de l'Employée ou Employé.

L'utilisation de tout type de congé ne compte pas comme des jours de travail aux fins de la réadmissibilité aux prestations d'ICD.

En cas de nouvelle invalidité non liée à la première invalidité, les prestations intégrales sont rétablies après au moins une (1) journée de travail.

## **INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (ILD)**

### **57.12 Droits aux prestations**

L'Employée ou Employé qui est invalide, au sens de la définition figurant dans le Régime d'invalidité de longue durée, pendant une période supérieure à quatre-vingt-cinq (85) jours ouvrables ou de dix-sept (17) semaines pour une Employée ou un Employé à temps partiel, a le droit de recevoir, à partir du quatre-vingt-sixième (86<sup>e</sup>) jour de l'invalidité ou de la dix-septième (17<sup>e</sup>) semaine pour une Employée ou un Employé à temps partiel, des prestations d'invalidité de longue durée égales à soixante pour cent (60 %) de son salaire de base jusqu'à son rétablissement, sa retraite ou son décès à condition de rencontrer les critères d'admissibilité de la police d'assurance.

### **57.13 Cotisations**

L'Employée ou Employé qui reçoit des prestations d'ILD est dispensé du paiement des cotisations normales aux régimes collectifs d'avantages sociaux auxquels elle ou il participait à la date de début de son invalidité, ainsi que des cotisations au Régime de retraite de Radio-Canada (si elle ou il est une participante ou un participant) pour la durée de la période d'invalidité. Sa participation à ces régimes est maintenue et elle ou il continue d'accumuler des périodes de service-pension pour la durée de la période d'invalidité.

L'Employée ou Employé rétabli qui ne peut plus occuper son ancien poste ou dont le poste a été aboli au cours de son absence est réaffecté ou supplante selon les dispositions prévues à l'article 32 (Abolition de poste et licenciement) de la présente convention collective. Le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre tient compte de sa formation, ses capacités, ses études, son expérience, de même que ses limitations fonctionnelles.

Si, en raison de restrictions médicales, l'Employée ou Employé est réaffecté ou supplante dans un poste de groupe salarial inférieur, elle ou il est rémunéré au taux horaire correspondant au salaire de base qu'elle ou il recevait au début de son invalidité de longue durée, mais l'Employée ou Employé est bloqué jusqu'à ce que l'échelle salariale de son nouveau poste rattrape son ancien niveau de salaire.

### **57.14 Période de réadaptation**

L'Employée ou Employé admissible et touchant des prestations en vertu du régime s'engage à suivre un programme de réadaptation autorisé par l'assureur, l'Employeur et la ou le médecin autorisé de l'Employée ou Employé. L'assureur cesse de verser des prestations à une Employée ou à un Employé qui ne participe pas à un programme de réadaptation approuvé. La période de réadaptation a pour but d'assurer le retour progressif à l'horaire de travail normal observé par l'Employée ou Employé avant la période d'invalidité; par conséquent, les jours de congé annuel et les heures supplémentaires ne sont pas permis durant cette période.

### **57.15 Paiement des congés annuels**

À la fin de la deuxième (2<sup>e</sup>) année d'un congé d'ILD, l'Employeur est autorisé à payer à l'Employée ou Employé qui en bénéficie les congés annuels qu'elle ou il a accumulés, moins les congés auxquels elle ou il a droit au cours d'une année en vertu de la convention collective.

- a) À la fin de la troisième (3<sup>e</sup>) année d'un congé d'ILD, l'Employeur est autorisé à payer tous les congés annuels accumulés par l'Employée ou Employé, moins dix (10) jours si l'Employée ou Employé a reçu une avance salariale en mai 1998.
- b) Le paiement est effectué en avril-mai ou en octobre suivant la date à laquelle le seuil de deux (2) ou trois (3) ans est atteint.
- c) L'Employeur peut retenir le paiement prévu aux alinéas a) et b) lorsqu'une date de retour au travail est fixée avant les périodes prévues au présent article.
- d) Dans le cas d'un retour au travail après un congé d'ILD, l'Employée ou Employé qui n'a à son crédit aucun congé annuel peut faire une demande de congé non payé, subordonnée à l'approbation de sa ou son gestionnaire.

### **57.16 Prélèvement sur salaire**

L'Employeur prélève, sur le salaire de base de chaque Employée ou Employé, les primes d'assurance invalidité longue durée intégrales courantes, et les prestations ne sont pas imposables en vertu des règlements gouvernementaux sur le revenu.

### **57.17 Réintégration à son poste**

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

### **57.18 Restrictions médicales**

Si les restrictions médicales sont de nature permanente, l'Employeur tente de mettre en place un accommodement raisonnable pour permettre à l'Employée ou Employé de reprendre son poste régulier. L'Employeur peut également envisager des postes de rechange ou une réaffectation dans un poste vacant temporaire ou permanent.

L'Employée ou Employé rétabli qui ne peut plus occuper son ancien poste ou dont le poste a été aboli au cours de son absence est réaffecté ou supplanté selon les dispositions prévues à l'article 32 (Abolition de poste ou licenciement)

de la présente convention collective. Le Comité mixte de planification de la main-d'œuvre tient compte de sa formation, ses capacités, ses études, son expérience, de même que ses limitations fonctionnelles.

Si, en raison de restrictions médicales, l'Employée ou Employé est réaffecté ou supplante dans un poste de groupe salarial inférieur, elle ou il rémunéré au taux horaire correspondant au salaire de base qu'elle ou il recevait au début de son invalidité de longue durée, mais l'Employée ou Employé est bloqué jusqu'à ce que l'échelle salariale de son nouveau poste rattrape son ancien niveau de salaire.

Si aucun poste n'est disponible à l'échéance du processus, l'Employée ou Employé bénéficie des options prévues aux alinéas 32.6 b) ou c).

Conditions s'appliquant uniquement aux Employées ou Employés qui occupent des fonctions relevant de l'ex-unité SCRC : si, à l'échéance de tout ce processus, l'Employeur et le Syndicat n'arrivent pas à trouver un poste à cette Employée ou à cet Employé, son emploi est quand même assuré, aux mêmes conditions que celles de l'emploi qu'elle ou il occupait avant son invalidité.

### **57.19 Informations communiquées à l'Employeur**

Tout au long du processus, l'Employée ou Employé doit assurer l'Employeur de son entière collaboration en lui fournissant toutes les informations pertinentes qui ont trait à ses restrictions.

## **ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE**

### **57.20 Primes**

L'Employeur verse à l'Employée ou Employé admissible, sauf si mentionné autrement dans la présente convention collective, les primes payables pour le Régime d'assurance maladie complémentaire en vigueur au moment de la ratification de la présente convention collective.

### **57.21 Cumul des avantages**

Quelles que soient les circonstances, il n'y a aucun cumul (double paiement) des avantages ou droits consentis par l'Employeur. Cette disposition ne s'applique pas au(x) régime(s) privé(s) d'assurance de l'Employée ou Employé.

### **57.22 Assurance complémentaire des retraités**

L'Employée ou ou Employé qui prend sa retraite peut, à sa demande, adhérer au Régime d'assurance maladie complémentaire des retraités en vigueur à Radio-Canada, à ses frais et sous réserve des conditions du régime.

### **57.23 Régimes obligatoires et facultatifs**

L'Employeur offre gratuitement à l'Employée ou Employé admissible une assurance vie de base d'un montant de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$), sauf si prévu autrement dans la présente convention collective, ou de deux (2) fois le salaire annuel de base de l'Employée ou Employé (lorsque ce dernier montant est le plus élevé).

Pour l'Employée ou Employé temporaire admissible, le salaire de base aux fins du calcul de l'assurance vie est établi à vingt-cinq mille dollars (25 000 \$).

Toute Employée ou tout Employé admissible a le droit de participer (au tarif de groupe) à ses frais aux régimes facultatifs suivants conformément aux clauses des polices d'assurance :

- assurance vie facultative;
- assurance vie des personnes à charge;
- assurance vie temporaire dégressive;
- assurance décès et mutilation par accident.

### **57.24 Assurance vie complémentaire**

En plus de l'assurance vie de base fournie par l'Employeur selon le paragraphe 57.23, l'Employée ou Employé peut prendre une assurance complémentaire égale à une (1) fois, deux (2) fois ou trois (3) fois son salaire annuel de base. La preuve médicale est requise dans tous ces cas, sauf dans l'option une (1) fois.

### **57.25 Montant de la prime**

L'assurance vie des personnes à charge est de quinze mille dollars (15 000 \$) pour la conjointe ou le conjoint et de sept mille cinq cents dollars (7500 \$) pour chaque enfant. La prime par famille reste au même prix fixe indépendamment du nombre de personnes à charge et la preuve médicale d'assurabilité n'est pas de rigueur si l'Employée ou Employé s'inscrit :

- a) dans les trente (30) jours de la date du mariage;
- b) dans les trente (30) jours de la naissance d'un enfant;
- c) dans les trente (30) jours de la date d'emploi.

### **57.26 Assurance temporaire dégressive**

Une assurance temporaire dégressive d'au plus cent mille dollars (100 000 \$) est offerte, moyennant la preuve médicale d'assurabilité. Le tarif reste fixé au tarif établi en fonction de l'âge au moment de l'inscription.

### **57.27 Assurance facultative de 24 heures**

Le régime d'assurance facultative de vingt-quatre (24) heures contre les accidents, le décès et la perte d'un membre continuera d'être offert à l'Employée ou Employé qui peut opter d'adhérer au régime ou d'y renoncer une (1) fois l'an (le 1<sup>er</sup> avril).

### **57.28 Assurance vie**

Une police libérée d'assurance vie de quatre mille dollars (4000 \$) est offerte gratuitement par l'Employeur à toutes les Employées ou tous les Employés admissibles de soixante-cinq (65) ans. Pour être admissibles, l'Employée ou Employé doit toucher une rente immédiate du Régime de retraite de Radio-Canada, justifier d'au moins dix (10) années de service ouvrant droit à la pension ou être couvert par l'assurance vie de base depuis au moins dix (10) ans avant la retraite.

L'Employée ou Employé qui prend une retraite immédiate avant l'âge de soixante-cinq (65) ans reste assuré gratuitement, jusqu'à soixante-cinq (65) ans pour l'assurance-vie de base au montant de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$) ou de deux (2) fois le salaire de base (si cette dernière somme est la plus élevée).

### **57.29 Modalités**

L'Employeur assure l'Employée ou Employé, à ses frais, selon les modalités suivantes :

- a) pendant qu'elle ou il est en déplacement pour le compte de Radio-Canada, pour un capital de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$) contre la mort accidentelle ou la perte d'un membre;
- b) lorsqu'elle ou il accomplit une mission dangereuse, périlleuse ou qu'elle ou il effectue l'entretien d'un site de transmission, pour un montant de trois cent mille dollars (300 000 \$);
- c) lorsqu'elle ou il est affecté dans une région désignée comme dangereuse par les assurances, du fait des risques de guerre, pour un montant de six cent mille dollars (600 000 \$).

## **Article 58 – DOSSIER MÉDICAL**

### **58.1 Examen médical**

L'Employée ou Employé a droit aux soins de la ou du médecin de son choix.

Néanmoins, l'Employeur peut exiger de l'Employée ou Employé qu'elle ou il se soumette à un examen médical, aux frais de l'Employeur, chez une ou un médecin désigné par ce dernier :

- a) lorsqu'il est nécessaire de connaître l'état de santé de l'Employée ou Employé;
- b) comme mesure de protection des autres membres du personnel;
- c) comme mesure de contrôle d'absences trop fréquentes.

### **58.2 Communication des résultats d'examen**

L'Employée ou Employé peut demander par écrit que les résultats de cet examen soient communiqués à sa ou son médecin. Le résultat de cet examen est communiqué à sa ou son médecin par écrit.

### **58.3 Accès aux informations**

Sur demande de l'Employeur, l'Employée ou Employé doit transmettre les informations sur le problème de santé relié à son dossier d'invalidité. L'accès à ces informations est réservé au personnel du Bureau de gestion des invalidités.

### **58.4 Confidentialité**

L'Employée ou Employé ne peut être tenu d'indiquer la nature de sa maladie à d'autres qu'au personnel du Bureau de gestion des invalidités.

### **58.5 Copie du dossier à la ou au médecin traitant**

Sur demande de l'Employée ou Employé, l'Employeur transmet à sa ou son médecin traitant copie de tout élément contenu au dossier médical qu'il tient sur cette Employée ou cet Employé.

### **58.6 Capacité à reprendre le travail**

Sur demande de l'Employée ou Employé, l'Employeur lui transmet copie de toute communication interne d'ordre médical qui fait état de sa capacité à reprendre le travail ou qui pourrait constituer un empêchement à l'avancement de l'Employée ou Employé.

## Article 59 – ASSURANCE DENTAIRE

- Nouvelle année d'indemnisation : de janvier à décembre.
- Guide des tarifs de 2016 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- Guide des tarifs de 2017 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- Guide des tarifs de 2018 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- Le numéro de police est le 51891.
- L'introduction d'un nouveau régime nécessite la mise à jour du remboursement de certains traitements dentaires. Cela permettra de rembourser certains traitements selon les clauses habituelles des régimes de soins dentaires. Voici les changements notables :
  - les examens complets seront couverts aux trois (3) ans plutôt qu'aux cinq (5) ans;
  - l'anesthésie générale sera couverte dans plus de situations;
  - le nombre d'unités pour le détartrage et le surfaçage radiculaire est réduit à six (6) par an (il était illimité);
  - les radiographies seront couvertes aux trois (3) ans plutôt qu'aux deux (2) ans;
  - voir en page 3 pour la liste complète des changements.

\* Toutes les autres dispositions du régime demeurent inchangées (voir les tableaux qui suivent).

## Régime de soins dentaires

Pour les membres du STTRC  
Sommaire du contrat numéro 51891  
En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Barème	Guide du tarif des généralistes et des spécialistes de 2011
À 95 %	Couverture de base, dont :  Services de diagnostic Soins préventifs Restauration mineure Extractions Entretien des dentiers
90 %	Traitements d'endodontie et de périodontie
À 75 %	Couverture majeure, dont :  Chirurgie majeure Couronnes et incrustation avec recouvrement Dentiers Ponts
À 50 %	Traitements d'orthodontie
Remboursement maximum	Couverture de base, endodontie, périodontie et couverture majeure <b>combinées</b> :  <b>2500 \$</b> par année d'indemnisation, par personne  Orthodontie : <b>2000 \$</b> à vie par personne
Année d'indemnisation	1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre

## Changements apportés au régime dentaire courant

### Services diagnostiques

Soin

Courant

Nouveau – 1<sup>er</sup> janvier 2019

<b>EXAMENS</b>		
Examen buccal complet	Une fois tous les 5 ans	Une fois tous les 3 ans
Examens de pathologie buccale	Non couverts	Couverts
<b>RADIOGRAPHIES</b>		
Série complète de radiographies	Une fois tous les 2 ans	Une fois tous les 3 ans
Radiographies périapicales	15 pellicules tous les 2 ans	15 pellicules tous les 3 ans
Radiographies occlusales	Couvertes	15 pellicules tous les 3 ans
Radiographies interproximales	Une fois tous les ans	15 pellicules tous les 3 ans
Radiographies panoramiques	Une fois tous les 5 ans	Couvertes une fois tous les 3 ans
Radiographies de l'articulation temporo-mandibulaire (ATM)	Couvertes	Non couvertes
<b>TESTS</b>		
Tests de susceptibilité à la carie	Non couverts	Couverts
Rapports de laboratoires	Non couverts	Couverts
<b>CONSULTATIONS ET MODÈLES DIAGNOSTIQUES</b>		
Détartrage	Unités illimitées	6 unités par année combinées au polissage des racines
Mainteneurs d'espace	Y compris les mainteneurs perdus ou volés	Les mainteneurs perdus, volés ou égarés ne sont pas couverts
<b>SOINS DE RESTAURATION ORDINAIRES</b>		
Obturations au moyen d'amalgame ou de matériaux esthétiques	Aucune limite	S'appliquent une fois tous les 2 ans

### Soins endodontiques

Soin	Courant	Nouveau – 1 <sup>er</sup> janvier 2019
Enlèvement du matériau d'obturation du canal radiculaire ou de corps étrangers	Non couvert	Couvert

### Soins parodontaux

Soin	Courant	Nouveau – 1 <sup>er</sup> janvier 2019
Polissage des racines	Unités illimitées	6 unités par année combinées au détartrage
Ajustement et équilibration de l'occlusion	8 unités par année	4 unités par année

### Services pour les prothèses

Soin	Courant	Nouveau – 1 <sup>er</sup> janvier 2019
Enduit correcteur	Aucune limite	Une fois tous les 3 ans

### Soins extraordinaires

Soin	Courant	Nouveau – 1 <sup>er</sup> janvier 2019
Pont	Une fois tous les 3 ans	Une fois tous les 5 ans

### Chirurgie buccale

Soin	Courant	Nouveau – 1 <sup>er</sup> janvier 2019
Remodelage de l'os	Non couvert	Couvert sous les services courants

## Soins complémentaires

Soin

Courant

Nouveau – 1<sup>er</sup> janvier 2019

Anesthésie générale, sédation profonde et sédation consciente	Couvertes seulement lorsqu'elles sont effectuées en conjonction avec une chirurgie buccale couverte	Couvertes lorsqu'elles sont effectuées en lien avec un service couvert
Installations, équipement et fournitures pour l'anesthésie générale	Non couverts	Couverts seulement lorsqu'une anesthésie est requise

## SECTION XIII – ÉVALUATION DES EMPLOIS

### Article 60 – PROCESSUS D'ÉVALUATION DES POSTES

#### 60.1 Système d'évaluation des emplois

Les emplois sont décrits et classés selon le système d'évaluation des emplois en vigueur au moment de la signature de la convention collective jusqu'à ce qu'il soit révisé par le Comité mixte d'évaluation des emplois, prévu à l'annexe F, ou jusqu'à l'établissement d'une nouvelle structure salariale.

#### 60.2 Monographies et structure salariale

L'Employeur établit les tâches de tous les emplois et reflète ces tâches dans une monographie d'emploi. Ces monographies d'emploi peuvent être utilisées pour établir une structure salariale à partir du système d'évaluation des emplois applicable.

#### 60.3 Avis au Syndicat

L'Employeur rencontre le Syndicat soixante (60) jours avant la création de la monographie de tout nouvel emploi, ainsi que de tout emploi dont les tâches sont substantiellement modifiées. Il lui communique la date d'entrée en vigueur de la nouvelle description d'emploi et partage, au besoin, la liste des Employées ou Employés touchés.

Les Parties se rencontrent pour discuter du contenu de la nouvelle monographie d'emploi. Le Syndicat peut transmettre à l'Employeur ses commentaires et recommandations. À la suite des discussions, l'Employeur avise le Syndicat des modifications apportées et lui communique, si nécessaire, la version modifiée de la monographie d'emploi.

#### 60.4 Nouvel emploi ou emploi modifié

- a) Dans les trente (30) jours qui suivent la fin du processus prévu au paragraphe 60.3, les Parties se rencontrent dans le cadre du Comité mixte d'évaluation des emplois afin de s'entendre sur l'évaluation, la classification et la rémunération de ce titre d'emploi.
- b) Les Parties établissent l'évaluation, la classification de ce titre d'emploi et sa rémunération en conformité avec la méthodologie, le système d'évaluation et les résultats obtenus dans le cadre de l'exercice d'évaluation des emplois.

- c) L'Employeur fournit au Comité copie des cotes d'évaluation données et tous les autres documents pertinents en fournissant les explications requises.

### **60.5 En cas de différend**

Une Partie peut soumettre le litige au processus de griefs et d'arbitrage dans les trente (30) jours de la constatation d'une impasse.

Dans un tel cas, l'arbitre ne se prononce que sur les facteurs sur lesquels les Parties sont en désaccord.

La décision de l'arbitre doit tenir compte de l'interprétation usuelle donnée aux facteurs contenus dans le système d'évaluation. La décision de l'arbitre doit tenir compte de la relativité salariale établie au plan de classification applicable.

### **60.6 Prise d'effet**

Les conclusions de la sentence arbitrale s'appliquent à compter de la date à laquelle l'Employée ou Employé est affecté et exécute les tâches décrites dans la description d'emploi nouvelle ou modifiée.

### **60.7 Demande de révision**

Une Employée ou un Employé, ou le Syndicat, peut demander une réévaluation quand les tâches ont été substantiellement modifiées et ne correspondent plus à la monographie d'emploi. L'Employée ou Employé, ou le Syndicat, a quatre-vingt-dix (90) jours après l'entrée en vigueur de la dernière modification pour présenter une requête auprès du service des Ressources humaines en soumettant des explications détaillées. Copie de la demande de l'Employée ou Employé est transmise au Syndicat.

L'Employeur convoque le Comité mixte des emplois pour statuer sur cette demande conformément au paragraphe 60.4.

Les paragraphes 60.5 et 60.6 s'appliquent en cas d'impasse au Comité mixte d'évaluation des emplois.

### **60.8 Intégration dans la grille salariale**

L'intégration des nouveaux emplois ou des emplois modifiés dans la grille salariale applicable est convenue par le Comité ou, à défaut d'entente, par l'arbitre.

## **60.9 Maintien du groupe salarial**

Aucune Employée ou aucun Employé ne subit de réduction de salaire à la suite de la réévaluation de son emploi ou d'une modification du système d'évaluation.

## SECTION XIV – RÉMUNÉRATION, PRIMES

### Article 61 – RÉTROACTIVITÉ, AUGMENTATIONS ET COMPENSATION POUR L'INFLATION

#### 61.1 Rétroactivité et augmentations salariales

- 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 : 1,5 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63<sup>2</sup>;
- 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 : 2 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63<sup>3</sup>;
- 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 : 2 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63;
- 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025 : 1,5 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63<sup>4</sup>.

#### 61.2 Compensation pour l'inflation

En raison de l'impact de l'inflation pour les années 2021 et 2022, l'Employeur verse à chaque Employée ou Employé actif un montant forfaitaire de deux pour cent (2 %) des gains de base et des primes variables obtenus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la date de signature de la convention collective. Le montant forfaitaire de deux pour cent (2 %) prend en considération la rétroactivité salariale du 1<sup>er</sup> avril 2021 et du 1<sup>er</sup> avril 2022. Les déductions fiscales usuelles s'appliquent au versement du montant forfaitaire. Le versement du montant forfaitaire prévu au présent paragraphe est versé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

---

<sup>2</sup> Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur verse la rétroactivité salariale aux Employées ou Employés qui sont à l'emploi au moment de la signature de la convention collective (personnel actif). La rétroactivité salariale de 1,5 % vise les échelles salariales et les primes variables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022. La rétroactivité de 2 % vise les échelles et les primes variables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 à la date de signature de la convention collective.

<sup>3</sup> Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur verse la rétroactivité salariale aux Employées ou Employés qui sont à l'emploi au moment de la signature de la convention collective (personnel actif). La rétroactivité salariale de 1,5 % vise les échelles salariales et les primes variables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022. La rétroactivité de 2 % vise les échelles et les primes variables pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 à la date de signature de la convention collective.

<sup>4</sup> Pour l'année 2024-2025, dans l'éventualité où le financement du Conseil du Trésor est supérieur à 1,5 %, les Parties conviennent de reprendre les négociations concernant les augmentations salariales.

## **Article 62 – DISPOSITIONS SALARIALES GÉNÉRALES**

### **62.1 Grille**

Compte tenu, au moment de l'embauche, de leur expérience valable et, par la suite, de leurs années de service dans le groupe salarial, les Employées ou Employés sont rémunérés suivant la grille du groupe salarial auquel elles ou ils sont affectés.

### **62.2 Taux**

Les Employées ou Employés sont rémunérés suivant les taux figurant à l'échelle des montants maximums prévus à l'article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale).

### **62.3 Accompagnement lors de négociation de rémunérations additionnelles**

Lors de sa négociation pour les rémunérations additionnelles, l'Employée ou Employé peut se faire accompagner, si elle ou il le souhaite, d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.

### **62.4 Progression salariale**

L'avancement dans une échelle salariale donnée est automatique, sauf indication contraire, et a lieu à l'anniversaire de la nomination de l'Employée ou Employé à un niveau de salaire donné.

### **62.5 Progression d'échelon**

Lorsque l'Employée ou Employé est appelé à occuper une fonction relevant d'un groupe salarial supérieur, elle ou il obtient le salaire de base de l'échelon se rapprochant le plus de son salaire actuel, sans y être inférieur ou égal.

Dans le cas d'une promotion, l'Employée ou Employé avance automatiquement d'échelon le premier (1<sup>er</sup>) jour de la première période de paie complète du mois de la date de sa promotion.

Dans le cas d'un avancement temporaire de plus de quatre (4) semaines, tel que défini à l'article 25, l'Employée ou Employé avance d'échelon dans le groupe supérieur après deux cent soixante-et-un (261) jours travaillés.

## **62.6 Ajustement salarial**

Lorsque l'Employée ou Employé demande à être placé de façon permanente dans un emploi d'un groupe salarial inférieur ou si elle ou il y est placé par suite de son rendement, son salaire est réajusté en fonction de la nouvelle plage salariale dans laquelle elle ou il se trouve, et ce, en fonction de son expérience pertinente. L'avancement d'échelon se fait ensuite en fonction des règles prévues au paragraphe 62.4 dans sa nouvelle plage salariale.

Toutefois, si son niveau de salaire en vigueur est supérieur au niveau de salaire maximum du groupe salarial inférieur, son salaire est réduit au maximum du groupe salarial inférieur.

# Article 63 – GROUPES D'EMPLOI, DURÉE DU TRAVAIL ET GRILLE SALARIALE

Nouvelle numérotation	Titre	Datés en Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
1	COMMIS AUX NOUVELLES	1er avril 2023 au 31 mars 2022 (1,5%)	37,5	30 934 \$		33 199 \$	35 430 \$	37 728 \$					
		1er avril 2022 au 31 mars 2021 (1,5%)	37,5	31 182 \$		34 503 \$	36 862 \$	39 253 \$					
		1er avril 2021 au 31 mars 2020 (1,5%)	37,5	31 430 \$		34 800 \$	37 215 \$	39 662 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2019 (1,5%)	37,5	31 677 \$		35 058 \$	37 415 \$	39 842 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2018 (1,5%)	36,25	29 340 \$	30 884 \$	32 511 \$	34 270 \$	36 021 \$	37 918 \$	39 915 \$			
2	OPÉRATEUR D'ENTRÉE DE DONNÉES OPÉRATEUR DE TRAITEMENT DE TEXTES RECEPTIONNISTE	1er avril 2023 au 31 mars 2022 (1,5%)	36,25	29 927 \$	31 502 \$	33 161 \$	34 904 \$	36 741 \$	38 676 \$	40 713 \$			
		1er avril 2022 au 31 mars 2021 (1,5%)	36,25	30 576 \$	32 132 \$	33 824 \$	35 602 \$	37 476 \$	39 450 \$	41 527 \$			
		1er avril 2021 au 31 mars 2020 (1,5%)	36,25	30 984 \$	32 614 \$	34 311 \$	36 136 \$	38 038 \$	40 042 \$	42 150 \$			
		1er avril 2020 au 31 mars 2019 (1,5%)	36,25	31 888 \$	35 671 \$	37 551 \$	39 528 \$	41 608 \$	43 797 \$	46 103 \$			
		1er avril 2019 au 31 mars 2018 (1,5%)	36,25	34 566 \$	38 384 \$	38 302 \$	40 318 \$	42 440 \$	44 673 \$	47 025 \$			
3	AMBASSADEUR PRÉPARATEUR/RECEPTIONNISTE (CHEF D'ÉQUIPE) PRÉPARE AUX RENSEIGNEMENTS POLYCOPIEUR COMMIS À LA NUMÉRIISATION ADJOINT RÉGIONS ASSISTANT TECHNICIEN	1er avril 2023 au 31 mars 2022 (1,5%)	36,25	35 257 \$	37 112 \$	39 068 \$	41 125 \$	43 289 \$	45 566 \$	47 966 \$			
		1er avril 2022 au 31 mars 2021 (1,5%)	36,25	35 786 \$	37 669 \$	39 654 \$	41 742 \$	43 938 \$	46 249 \$	48 685 \$			
		1er avril 2021 au 31 mars 2020 (1,5%)	40	37 051 \$	38 549 \$	39 954 \$	45 594 \$	50 534 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2019 (1,5%)	40	37 792 \$	39 320 \$	40 753 \$	46 506 \$	51 545 \$	52 857 \$				
		1er avril 2019 au 31 mars 2018 (1,5%)	40	38 548 \$	40 106 \$	41 568 \$	47 436 \$	53 514 \$	54 723 \$				
4	ADJOINT RECEPTION ET INVENTAIRE ADJOINT ADMINISTRATION ADJOINT BUREAUTIQUE ADJOINT COMMUNICATION ADJOINT DOLANES ADJOINT HORAIRES ADJOINT RAPPORTS & STATISTIQUES ADJOINT VENTES ET MARKETING COMMIS COMP TABILITÉ COORDONNATEUR, TRAITEMENT DE TEXTE DESSINATEUR - TRACEUR AMBASSADEUR, CHEF D'ÉQUIPE PRESSEUR TECHNICIEN EN DOCUMENTATION ET ARCHIVES TECHNICIEN SUPPORT INFORMATIQUE PRÉPARE AUX RENSEIGNEMENTS (CHEF D'ÉQUIPE) DISCOTHECAIRE DESSINATEUR PROJET D'AMÉNAGEMENT COMMIS PRODUCTEUR COMMIS CIRCULATION ET INVENTAIRES (CHEF D'ÉQUIPE) COMMIS SERVICES GÉNÉRAUX (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT AUX NOUVEAUX MÉDIAS ADJOINT GESTION DES FRÉQUENCES ADJOINT ENTRETIEN WEBMAG ADJOINT ÉDITIQUE	1er avril 2023 au 31 mars 2022 (1,5%)	36,25	39 142 \$	41 202 \$	43 370 \$	45 655 \$	48 052 \$	50 586 \$	53 246 \$			
		1er avril 2022 au 31 mars 2021 (1,5%)	36,25	39 925 \$	42 026 \$	44 237 \$	46 565 \$	49 013 \$	51 586 \$	54 311 \$			
		1er avril 2021 au 31 mars 2020 (1,5%)	36,25	40 710 \$	42 847 \$	45 000 \$	47 362 \$	50 000 \$	52 723 \$	55 600 \$			
		1er avril 2020 au 31 mars 2019 (1,5%)	36,25	41 535 \$	43 703 \$	45 999 \$	48 569 \$	51 349 \$	54 349 \$	57 282 \$			
		1er avril 2019 au 31 mars 2018 (1,5%)	36,25	42 411 \$	44 743 \$	47 143 \$	49 625 \$	52 149 \$	54 897 \$	57 661 \$			
5	ASST TECH (S) / SYSD (RECLARAGE ASSERVIS) IMACHINISTE CINTRIER	1er avril 2023 au 31 mars 2022 (1,5%)	40	38 268 \$	39 907 \$	41 217 \$	47 045 \$	53 879 \$					
		1er avril 2022 au 31 mars 2021 (1,5%)	40	39 033 \$	40 705 \$	42 081 \$	47 982 \$	54 872 \$					
		1er avril 2021 au 31 mars 2020 (1,5%)	40	39 800 \$	41 512 \$	42 967 \$	49 000 \$	56 000 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2019 (1,5%)	40	40 611 \$	42 423 \$	43 925 \$	49 661 \$	56 897 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2018 (1,5%)	40	41 464 \$	43 376 \$	45 000 \$	50 661 \$	58 000 \$					
6		1er avril 2023 au 31 mars 2022 (1,5%)	40	38 268 \$	39 907 \$	41 217 \$	47 045 \$	53 879 \$					
		1er avril 2022 au 31 mars 2021 (1,5%)	40	39 033 \$	40 705 \$	42 081 \$	47 982 \$	54 872 \$					
		1er avril 2021 au 31 mars 2020 (1,5%)	40	39 800 \$	41 512 \$	42 967 \$	49 000 \$	56 000 \$					
		1er avril 2020 au 31 mars 2019 (1,5%)	40	40 611 \$	42 423 \$	43 925 \$	49 661 \$	56 897 \$					
		1er avril 2019 au 31 mars 2018 (1,5%)	40	41 464 \$	43 376 \$	45 000 \$	50 661 \$	58 000 \$					

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	
7	AGENT(A) D'AFFECTATION ASSISTANT(A) A LA REALISATION RADIO AUXILIAIRE A L'AFFECTATION DOCUMENTALISTE CHAUFFEUR-CAMION REMORQUE	1er avril 2023 au 31 mars 2023 (1.5%)	37,5	43 052 \$		43 747 \$	45 448 \$	47 153 \$	48 838 \$	50 519 \$	52 217 \$	53 906 \$	55 627 \$	
		1er avril 2023 au 31 mars 2023 (1.5%)	37,5	45 095 \$		45 827 \$	47 570 \$	49 320 \$	51 072 \$	52 826 \$	54 585 \$	56 346 \$	58 109 \$	
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2%)	37,5	43 753 \$		45 514 \$	47 276 \$	49 038 \$	50 803 \$	52 569 \$	54 337 \$	56 104 \$	57 843 \$	59 584 \$
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	37,5	44 407 \$		46 197 \$	47 988 \$	49 774 \$	51 563 \$	53 348 \$	55 136 \$	56 925 \$	58 711 \$	60 499 \$
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	40	38 540 \$		40 320 \$	42 105 \$	43 894 \$	45 684 \$	47 475 \$	49 267 \$	51 059 \$	52 851 \$	54 644 \$
8	OPERAUTEUR REGIE D'ECLAIRAGE (ORE) PEINTRE	1er avril 2022 au 31 mars 2024 (2%)	40	40 106 \$	41 568 \$	47 436 \$	52 576 \$	58 152 \$	63 814 \$	69 514 \$	75 254 \$	81 034 \$	86 854 \$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	40	40 708 \$	42 192 \$	48 148 \$	53 365 \$	59 024 \$	64 808 \$	70 624 \$	76 474 \$	82 354 \$	88 274 \$	
9	CHEF MACHINISTE COIFFEUR CONSTRUCTEUR SCHEMQUE TECHNICIEN DE PLATEAU TAPISSEUR DÉCORATEUR COSTUMIER ASSISTANT AUX ARTS GRAPHIQUES	1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1.5%)	40	39 954 \$	45 594 \$	50 534 \$	55 894 \$	61 602 \$	67 638 \$	73 904 \$	80 294 \$	86 714 \$	93 164 \$	
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2%)	40	40 753 \$	46 506 \$	51 545 \$	57 012 \$	62 876 \$	69 074 \$	75 504 \$	82 164 \$	88 954 \$	95 874 \$	
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2%)	40	41 568 \$	47 436 \$	53 576 \$	59 952 \$	66 704 \$	73 774 \$	80 874 \$	88 104 \$	95 474 \$	102 984 \$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	40	42 192 \$	48 148 \$	53 365 \$	59 024 \$	64 808 \$	70 624 \$	76 474 \$	82 354 \$	88 274 \$	94 234 \$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	40	40 708 \$	42 192 \$	48 148 \$	53 365 \$	59 024 \$	64 808 \$	70 624 \$	76 474 \$	82 354 \$	88 274 \$	
10	ANIMATEUR ASSISTANT AUX COMMUNICATIONS DOCUMENTALISTE A LA RECHERCHE	1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1.5%)	37,5	46 221 \$	48 046 \$	49 871 \$	51 697 \$	53 521 \$	55 348 \$	57 171 \$	58 996 \$	60 822 \$	62 648 \$	
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2%)	37,5	47 145 \$	49 007 \$	50 868 \$	52 731 \$	54 591 \$	56 455 \$	58 314 \$	60 176 \$	62 038 \$	63 899 \$	
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2%)	37,5	48 088 \$	49 987 \$	51 885 \$	53 786 \$	55 688 \$	57 594 \$	59 480 \$	61 380 \$	63 279 \$	65 179 \$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	37,5	48 808 \$	50 737 \$	52 668 \$	54 593 \$	56 518 \$	58 448 \$	60 372 \$	62 301 \$	64 228 \$	66 154 \$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	40	45 598 \$	50 534 \$	55 894 \$	61 602 \$	67 638 \$	73 904 \$	80 294 \$	86 714 \$	93 164 \$		
11	MECANICIENS VEHICULES ECLAIRAGISTE SYSTEME MOBILE ECLAIRAGISTE REGIE D'ECLAIRAGE (ORE) CHIFFREUR ADJOINT, EQUIPEMENT DE PRODUCTION ADJOINT, HORAIRES(CHEF D'EQUIPE) ADJOINT, INVENTAIRE PUBLICITAIRE AGENT, RECHERCHES (SONDAGES) AGENT ACQUISITION DIFFUSION AGENT CAPITALISATION AGENT COORDINATION D'ÉVÈNEMENTS AGENT-INFORMATIQUE, SERVICE A L'USAGER AGENT SOUTIEN PUBLICITE / PROMOTION AGENT, ADMINISTRATION AGENT, PUBLICITE AGENT, HORAIRES ANALYSTE, TELEPHONE ADJ ADMIN - CHEF D'EQUIPE AGENT, VENTES - OPERATIONS AGENT, VENTES & MARKETING COORD AFFECTIONS COORDONNATEUR, HORAIRES GUIDE SOUTIEN TECHNIQUE MUSICO THEATRE INTERPRETEUR WEB INTEPRETEUR COORDONNATEUR APPROVISIONNEMENT COORDONNATEUR ACCUEIL COORDONNATEUR COMPTOIR MULTI-SERVICES AGENT VENTE D'ÉMISSION AGENT RÉFÉRENCES AGENT BUREAUTIQUE AGENT AFFAIRES INSTITUTIONNELLES ET PLANIFICATIONS STRATEGIQUES ADJOINT RÉFÉRENCES (CHEF D'EQUIPE) ADJOINT COMMUNICATION (CHEF D'EQUIPE) ADJOINT AFFECTATION (CHEF D'EQUIPE)	1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2%)	40	46 506 \$	51 545 \$	57 012 \$	62 876 \$	69 074 \$	75 504 \$	82 164 \$	88 954 \$	95 874 \$	102 984 \$	
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2%)	40	47 436 \$	52 576 \$	58 152 \$	64 072 \$	70 294 \$	76 744 \$	83 424 \$	90 324 \$	97 454 \$	104 824 \$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	40	48 148 \$	53 365 \$	59 024 \$	64 808 \$	70 624 \$	76 474 \$	82 354 \$	88 274 \$	94 234 \$	100 184 \$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	36,25	46 118 \$	51 093 \$	53 786 \$	56 612 \$	59 559 \$	62 524 \$	65 499 \$	68 479 \$	71 464 \$	74 454 \$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1.5%)	36,25	47 032 \$	49 511 \$	52 115 \$	54 866 \$	57 744 \$	60 788 \$	63 984 \$	67 229 \$	70 524 \$	73 874 \$	

Nouvelle numérotation	Titre	Désignation Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans		
13	ASSISTANT MONTEUR / MONTEUR SONORE CAMERAMAN CHEF MAQUILLER - COIFFEUR RELAIRAGISTE RESPONSABLE ESTIMATEUR TECHNIQUE ANIMATEUR ESTIMATEUR DE DÉCORS ASSISTANT DESIGNER COSTUMES BRUTEUR TECHN DUPLICATION/ALIMENTATION/ARCHIVE TECHNICIEN CONTRÔLEUR D'IMAGE TECHNICIEN DE SON - RADIO TECHNICIEN SYNTHÉTISEUR D'ECRITURE TRUQUEUR ASSISTANT DÉCORATEUR	1er avril 2021 au 31. mars 2022 (1,5 %)	40	50 534 \$	55 894 \$	58 702 \$	59 755 \$	63 967 \$							
		1er avril 2022 au 31. mars 2023 (2 %)	40	51 545 \$	57 012 \$	59 876 \$	60 950 \$	65 246 \$						65 584 \$	
		1er avril 2023 au 31. mars 2024 (2 %)	40	52 576 \$	58 152 \$	61 074 \$	62 169 \$	66 551 \$						66 896 \$	
		1er avril 2024 au 31. mars 2025 (1,5 %)	40	53 365 \$	59 024 \$	61 990 \$	63 102 \$	67 549 \$						67 278 \$	
		1er avril 2021 au 31. mars 2022 (1,5 %)	40	52 335 \$	57 556 \$	59 404 \$	61 533 \$	65 865 \$						67 549 \$	
		1er avril 2022 au 31. mars 2023 (2 %)	40	53 382 \$	58 707 \$	60 592 \$	62 764 \$	67 182 \$						68 900 \$	
		1er avril 2023 au 31. mars 2024 (2 %)	40	54 450 \$	59 881 \$	61 804 \$	64 019 \$	68 525 \$						70 278 \$	
		1er avril 2024 au 31. mars 2025 (1,5 %)	40	55 267 \$	60 779 \$	62 731 \$	64 979 \$	69 594 \$						71 321 \$	
		1er avril 2021 au 31. mars 2022 (1,5 %)	37,5	51 486 \$		53 118 \$	55 589 \$	57 581 \$	59 615 \$	61 647 \$	63 678 \$	65 713 \$	67 743 \$		
		1er avril 2022 au 31. mars 2023 (2 %)	37,5	52 312 \$		54 088 \$	56 660 \$	58 702 \$	60 831 \$	62 882 \$	64 923 \$	67 002 \$	69 086 \$		
		1er avril 2023 au 31. mars 2024 (2 %)	37,5	53 162 \$		55 039 \$	57 622 \$	59 772 \$	61 931 \$	64 102 \$	66 322 \$	68 572 \$	70 862 \$		
		1er avril 2024 au 31. mars 2025 (1,5 %)	37,5	54 369 \$		56 515 \$	58 660 \$	60 807 \$	62 953 \$	65 100 \$	67 245 \$	69 394 \$	71 537 \$		
		14	PRENEUR DE SON SCENOGRAPHE	1er avril 2021 au 31. mars 2022 (1,5 %)	40	55 894 \$	58 702 \$	59 755 \$	63 967 \$	66 847 \$					
1er avril 2022 au 31. mars 2023 (2 %)	40			57 012 \$	59 876 \$	60 950 \$	65 246 \$	68 184 \$						68 555 \$	
1er avril 2023 au 31. mars 2024 (2 %)	40			58 152 \$	61 074 \$	62 169 \$	66 551 \$	69 548 \$						69 926 \$	
1er avril 2024 au 31. mars 2025 (1,5 %)	40			59 024 \$	61 990 \$	63 102 \$	67 549 \$	70 591 \$						71 325 \$	
	40													72 395 \$	
15	ADJOINT AUX MOYENS DE PRODUCTION ADJOINT DE REALISATION RADIO ADJOINT A LA REALISATION TV BIBLIOTHECAIRE MEDIATHECAIRE DELEGUE A LA SIGNALTIQUE ANTI-VIOLENCE	1er avril 2021 au 31. mars 2022 (1,5 %)	40	57 552 \$	59 707 \$	61 533 \$	65 865 \$	68 907 \$							
		1er avril 2022 au 31. mars 2023 (2 %)	40	58 707 \$	61 074 \$	62 169 \$	66 551 \$	69 548 \$						69 926 \$	
		1er avril 2023 au 31. mars 2024 (2 %)	40	59 876 \$	62 169 \$	63 102 \$	67 549 \$	70 591 \$						71 325 \$	
		1er avril 2024 au 31. mars 2025 (1,5 %)	40	60 779 \$	63 102 \$	64 979 \$	69 594 \$	72 766 \$						72 395 \$	
			40											73 434 \$	
16	CHEF D'EQUIPE - ATELIER DE FABRICATION DESIGNER - INFOGRAPHIE A MONTEUR PRODUCTION TECHNICIEN DE MAINTENANCE TECHNICIEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLES	1er avril 2021 au 31. mars 2022 (1,5 %)	37,5	53 159 \$		55 259 \$	57 355 \$	59 455 \$	61 552 \$	63 650 \$	65 747 \$	67 846 \$	69 942 \$		
		1er avril 2022 au 31. mars 2023 (2 %)	37,5	54 222 \$		56 364 \$	58 502 \$	60 649 \$	62 783 \$	64 923 \$	67 062 \$	69 203 \$	71 341 \$		
		1er avril 2023 au 31. mars 2024 (2 %)	37,5	55 306 \$		57 491 \$	59 672 \$	61 859 \$	64 039 \$	66 221 \$	68 403 \$	70 587 \$	72 768 \$		
		1er avril 2024 au 31. mars 2025 (1,5 %)	37,5	56 136 \$		58 353 \$	60 567 \$	62 785 \$	65 000 \$	67 214 \$	69 429 \$	71 646 \$	73 860 \$		
			40											70 640 \$	
17	CHRONIQUEUR CHRONIQUEUR-RECHERCHE COMMENTATEUR A LA CIRCULATION COORDONNATEUR-REDACTEUR COORDONNATEUR COLLABORATEUR TECHNICIEN MAINTENANCE ENDROITS ISOLES	1er avril 2021 au 31. mars 2022 (1,5 %)	40	57 552 \$	59 707 \$	61 533 \$	65 865 \$	68 907 \$							
		1er avril 2022 au 31. mars 2023 (2 %)	40	58 707 \$	61 074 \$	62 169 \$	66 551 \$	69 548 \$						70 640 \$	
		1er avril 2023 au 31. mars 2024 (2 %)	40	59 881 \$	62 119 \$	64 019 \$	68 526 \$	71 691 \$						72 053 \$	
		1er avril 2024 au 31. mars 2025 (1,5 %)	40	60 779 \$	63 051 \$	64 979 \$	69 554 \$	72 766 \$						73 434 \$	
			40											74 596 \$	

Nouvelle numérotation	Titre	Datessen Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
	AGENT BUREAUTIQUE (CHEF D'ÉQUIPE)	1er avril 2021 au 31 mars 2021 (1,5 %)	36,25	57 215 \$	54 963 \$	57 856 \$	60 801 \$	64 105 \$	67 477 \$	71 037 \$			
	AGENT COMMERCIAL	1er avril 2022 au 31 mars 2021 (1,2 %)	36,25	53 259 \$	56 062 \$	59 013 \$	62 116 \$	65 387 \$	68 827 \$	72 458 \$			
	AGENT FORMATION	1er avril 2023 au 31 mars 2021 (1,2 %)	36,25	54 324 \$	57 183 \$	60 193 \$	63 361 \$	66 695 \$	70 204 \$	73 907 \$			
	AGENT COMMUNICATIONS (DIFFUSION)	1er avril 2024 au 31 mars 2021 (1,5 %)	36,25	55 139 \$	58 041 \$	61 096 \$	64 311 \$	67 695 \$	71 257 \$	75 016 \$			
	AGENT DROITS D'AUTEUR												
	AGENT VENTES & MARKETING (CHEF D'ÉQUIPE)												
	AGENT IN-FOR-SERV USAGER (CHEF D'ÉQUIPE)												
	AGENT VENTES-OPÉRATIONS (CHEF D'ÉQUIPE)												
	ANALYSTE RECHERCHE (SOND AGES)												
	ANALYSTE CONCEPTEUR												
	ANALYSTE, DONNÉES ET RAPPORTS												
	ANALYSTE, VENTES ET MARKETING												
	CHARGE DE PROJET												
	CHARGE DE PROJET DE COMMUNICATION												
	CHARGE DE PROJET, PRODUCTION POST PROD.												
	CHARGE DE PROJETS D'AMÉNAGEMENT												
	CHARGE DE PROJETS D'ÉMISSIONS												
	CHARGE PROJ. PRIMÉES & MULTIMEDIA												
	CONSEILLER APPROVISIONNEMENTS												
	CONSEILLER VENTE DE CONTENU												
	CONSEILLER, SUPPORT INFORMATIQUE												
	COORD-HORAIRES CHEF D'ÉQUIPE												
	COORD VENTES ET MARKETING												
	COORDONNATEUR GRILLE ET DIFFUSION												
	COORDONNATEUR MARCHANDISAGE												
	COORDONNATEUR, MAGNÉTOHÉQUE TV												
	DESSINATEUR												
19													
	RED ACTEUR, COMMUNICATION												
	MUSICOTHÉCAIRE (CHEF D'ÉQUIPE)												
	INTÉGRATEUR WEB (CHEF D'ÉQUIPE)												
	COORDONNATEUR SALLE D'ENTREPOSAGE												
	COORDONNATEUR RELATION AVEC L'AUDITOIRE												
	COORDONNATEUR BUREAUTIQUE												
	CONSEILLER VENTE D'ÉMISSION												
	ANALYSTE VENTES ET COMMERCIALISATION												
	ANALYSTE PROGRAMMEUR												
	AGENT RÉSEAU DE SOUTIEN DES TÉLÉCOMMUNICATION ET INFORMATIQUE												
	AGENT, COMPTABILITÉ (CHEF D'ÉQUIPE)												
	AGENT, CODE PUBLICITAIRE												
	AGENT, ADMINISTRATION (CHEF D'ÉQUIPE)												
	ADJOINT ÉQUIPEMENT DE PRODUCTION (CHEF D'ÉQUIPE)												
	ADJOINT COMMUNICATION (PIROTO)												
	AGS/TELEUR INTERMÉDIAIRE	1er avril 2021 au 31 mars 2021 (1,5 %)	40	58 702 \$	59 755 \$	63 967 \$	66 847 \$	69 795 \$				71 578 \$	
	CAMÉRAMAN INTERMÉDIAIRE (STUDIO)	1er avril 2022 au 31 mars 2021 (1,2 %)	40	59 276 \$	60 950 \$	65 236 \$	68 188 \$	71 197 \$				74 959 \$	
	CHEF INSTALLATEUR TECHNIQUE	1er avril 2023 au 31 mars 2021 (1,2 %)	40	61 074 \$	62 169 \$	66 551 \$	69 548 \$	72 616 \$				74 418 \$	
	ECLAIRAGISTE INTERMÉDIAIRE	1er avril 2024 au 31 mars 2021 (1,5 %)	40	61 990 \$	63 102 \$	67 549 \$	70 591 \$	73 705 \$				75 534 \$	
	MONTEUR PRODUCTION												
	TECH - INSTALLATION ELECTROTECHNIQUE												
	TECH INTER SYNTHÉSEUR D'ÉCRITURE												
	TECH INTERMÉDIAIRE SON - RADIO												
	TECH INTERMÉDIAIRE SON - TV												
	TECHNICIEN AU CONTRÔLE DE QUALITÉ												
	TECHNICIEN TRAITEMENT / IMAGÉ SONORE												
20													

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	
21	AGENT DES COMMUNICATIONS AGENT D'ÉVALUATION ET DE PROGRAMMATION COMMENTATEUR - INTERVIEWER ÉDITEUR ÉDITEUR COMMENTATEUR INTERVIEWEUR MÉTÉOROLOGUE RÉDACTEUR AUX ARCHIVES NUMÉRIQUES RÉVISEUR CONTENU ARCHIVES NUMÉRIQUES RECHERCHEUR - ADJ D'ÉVALUATION/RADIO	Leravril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	37,5	54 009 \$	56 287 \$	58 565 \$	60 843 \$	63 121 \$	65 399 \$	67 677 \$	69 955 \$	72 233 \$	74 511 \$	
		Leravril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	60 424 \$	63 313 \$	66 202 \$	69 091 \$	71 980 \$	74 869 \$	77 758 \$	80 647 \$	83 536 \$	86 425 \$	89 314 \$
		Leravril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	61 872 \$	64 979 \$	68 086 \$	71 193 \$	74 300 \$	77 407 \$	80 514 \$	83 621 \$	86 728 \$	89 835 \$	92 942 \$
		Leravril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	59 755 \$	63 067 \$	66 379 \$	69 691 \$	73 003 \$	76 315 \$	79 627 \$	82 939 \$	86 251 \$	89 563 \$	92 875 \$
22	TECHNICIEN/DE SON CHRONIC/RECHERCHEUR MONTEUR CONCEPTEUR PRODUCTION TECH COORD CENTRE CONT RES & RÉGIE CENT TV TECH COORD CENTRE CONT RES & RÉGIE CENTRL TECH COORD MISE EN ONDES TECH TV TRANSMISSION DE SIGNALX (JE) TECHNICIEN LA GESTION DES SERVEURS TECHNICIEN GENERAL MAINTENANCE TECHNICIEN DE RÉGIE CENTRALE RADIO TRUQUEUR CONCEPTEUR TECHNICIEN DE RÉGIE D'ÉMETTEUR TECHNICIEN GENERAL DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS	Leravril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	59 299 \$	62 072 \$	64 845 \$	67 618 \$	70 391 \$	73 164 \$	75 937 \$	78 710 \$	81 483 \$	84 256 \$	
		Leravril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	60 424 \$	63 313 \$	66 202 \$	69 091 \$	71 980 \$	74 869 \$	77 758 \$	80 647 \$	83 536 \$	86 425 \$	89 314 \$
		Leravril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	61 872 \$	64 979 \$	68 086 \$	71 193 \$	74 300 \$	77 407 \$	80 514 \$	83 621 \$	86 728 \$	89 835 \$	92 942 \$
		Leravril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	59 755 \$	63 067 \$	66 379 \$	69 691 \$	73 003 \$	76 315 \$	79 627 \$	82 939 \$	86 251 \$	89 563 \$	92 875 \$
24	TECH GEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS	Leravril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	61 393 \$	65 701 \$	68 720 \$	71 764 \$	74 836 \$	77 931 \$	81 055 \$	84 203 \$	87 379 \$	90 586 \$	93 825 \$
		Leravril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	62 621 \$	67 015 \$	70 094 \$	73 199 \$	76 323 \$	79 469 \$	82 649 \$	85 865 \$	89 110 \$	92 387 \$	95 698 \$
		Leravril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	63 973 \$	68 355 \$	71 496 \$	74 665 \$	77 859 \$	81 083 \$	84 347 \$	87 645 \$	90 979 \$	94 353 \$	97 768 \$
		Leravril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	64 831 \$	69 380 \$	72 568 \$	75 783 \$	79 029 \$	82 309 \$	85 627 \$	88 985 \$	92 377 \$	95 806 \$	99 269 \$
25	CHIEF TECHNIEN DESIGNER EN PROTHÈSES ET MAQUILLAGE SPÉCIAUX TECHNICIEN DE MAINTENANCE EN RETIEN JH TECH GEN DE MAINTENANCE - ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX CHIEF TECHNIEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS	Leravril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	63 397 \$	68 847 \$	69 796 \$	72 324 \$	74 852 \$	77 380 \$	79 908 \$	82 436 \$	84 964 \$	87 492 \$	90 020 \$
		Leravril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	64 831 \$	70 381 \$	71 496 \$	74 193 \$	76 890 \$	79 587 \$	82 284 \$	84 981 \$	87 678 \$	90 375 \$	93 072 \$
		Leravril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	66 275 \$	71 925 \$	73 193 \$	75 940 \$	78 687 \$	81 434 \$	84 181 \$	86 928 \$	89 675 \$	92 422 \$	95 169 \$
		Leravril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	67 249 \$	70 591 \$	73 705 \$	76 774 \$	79 838 \$	82 902 \$	85 966 \$	89 030 \$	92 094 \$	95 158 \$	98 222 \$
26	ANNONCEUR-INTERVIEWER (SERVICES NORDIQUES) CONCEPTEUR-REDACTEUR JOURNALISTE MÉDIATEUR/CHÈFRE DE THÈME/NOUVEAU INTÉGRÉES BIBLIOTHÉCAIRE (CHIEF D'ÉQUIPE) JOURNALISTE-COLLABORATEUR-INFO CHIEF D'ÉQUIPE JOURNALISTE LA RECHERCHE	Leravril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	37,5	58 420 \$	60 772 \$	63 124 \$	65 477 \$	67 831 \$	70 184 \$	72 537 \$	74 890 \$	77 243 \$	79 596 \$	
		Leravril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	37,5	59 386 \$	61 967 \$	64 386 \$	66 805 \$	69 224 \$	71 643 \$	74 062 \$	76 481 \$	78 900 \$	81 319 \$	
		Leravril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	37,5	60 352 \$	63 227 \$	65 674 \$	68 121 \$	70 568 \$	73 015 \$	75 462 \$	77 909 \$	80 356 \$	82 803 \$	
		Leravril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	37,5	61 692 \$	64 175 \$	66 659 \$	69 145 \$	71 631 \$	74 115 \$	76 598 \$	79 082 \$	81 566 \$		
27	RECHERCHEUR CHIEF TECH DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS	Leravril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	65 701 \$	68 720 \$	71 764 \$	74 836 \$	77 931 \$	81 055 \$	84 203 \$	87 379 \$	90 586 \$	93 825 \$	
		Leravril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	67 015 \$	70 094 \$	73 199 \$	76 323 \$	79 469 \$	82 649 \$	85 865 \$	89 110 \$	92 387 \$	95 698 \$	
		Leravril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	68 355 \$	71 496 \$	74 665 \$	77 859 \$	81 083 \$	84 347 \$	87 645 \$	90 979 \$	94 353 \$	97 768 \$	
		Leravril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	69 380 \$	72 568 \$	75 783 \$	79 029 \$	82 309 \$	85 627 \$	88 985 \$	92 377 \$	95 806 \$		
28	AGUILLEUR RÉALISATEUR TECHNICIEN AVANCE DE MAINTENANCE TECHNICIEN AVANCE DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS TECHNICIEN DES SYST DE RADIOLOGIE	Leravril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	66 847 \$	69 796 \$	72 324 \$	74 852 \$	77 380 \$	79 908 \$	82 436 \$	84 964 \$	87 492 \$	90 020 \$	
		Leravril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	68 184 \$	71 192 \$	73 770 \$	76 426 \$	79 072 \$	81 718 \$	84 364 \$	87 010 \$	89 656 \$	92 302 \$	
		Leravril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	69 548 \$	72 616 \$	75 246 \$	77 865 \$	80 484 \$	83 103 \$	85 722 \$	88 341 \$	90 960 \$	93 579 \$	
		Leravril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	70 591 \$	73 705 \$	76 374 \$	79 538 \$	82 702 \$	85 866 \$	89 030 \$	92 194 \$	95 358 \$		
29	REPORTER FORMATS NUMÉRIQUES REPORTER SPÉCIALISE SECRETAIRE DE RÉDUCTION ADJ (NATIONAL) RESPONSABLE DES AFFECTATIONS/ADJOINT (NATIONAL)	Leravril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	37,5	61 577 \$	64 057 \$	66 537 \$	69 017 \$	71 497 \$	73 977 \$	76 457 \$	78 937 \$	81 417 \$	83 897 \$	
		Leravril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	37,5	62 909 \$	65 389 \$	67 869 \$	70 349 \$	72 829 \$	75 309 \$	77 789 \$	80 269 \$	82 749 \$	85 229 \$	
		Leravril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	37,5	64 065 \$	66 645 \$	69 225 \$	71 805 \$	74 385 \$	76 965 \$	79 545 \$	82 125 \$	84 705 \$	87 285 \$	
		Leravril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	37,5	65 026 \$	67 646 \$	70 266 \$	72 886 \$	75 506 \$	78 126 \$	80 746 \$	83 366 \$	85 986 \$		

Nouvelle numérotation	Titre	Dates en Vigueur	Horaire	Embauche	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	
30	AGENT COMMERCIAL, CHEF D'EQUIPE CONSEILLER CODE PUBLICITAIRE CONSEILLER PUBLICITAIRE CONSEILLER SUPPORT INFO (CHEF D'EQUIPE) CONSEILLER-COORD.VENTES INS CONSEILLER REVENUEUR CONSEILLER INSTITUTIONNELLES CONSEILLER VENTES INSTITUTIONNELLES DESIGNATEUR (CHEF D'EQUIPE) COORDONNATEUR BUREAUTIQUE (CHEF D'EQUIPE) CHARGÉ DE PROJET D'AMÉNAGEMENT (CHEF D'EQUIPE) AGENT DROITS D'AUTEUR (CHEF D'EQUIPE) TECHNICIEN AVANCE MAINTENANCE - ENDROITS BOULÉS	1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	36,25	60 309\$	63 482\$	66 876\$	70 341\$	74 044\$	77 939\$	82 042\$				
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	36,25	61 515\$	64 752\$	68 169\$	71 748\$	75 525\$	79 498\$	83 683\$				
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	36,25	62 745\$	66 047\$	69 526\$	73 183\$	77 036\$	81 088\$	85 357\$				
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	36,25	63 988\$	67 038\$	70 569\$	74 281\$	78 192\$	82 304\$	86 637\$				
		1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	68 720\$	71 764\$	74 336\$	77 426\$	80 235\$	82 250\$					
31	DESIGNER - ARTS GRAPHIQUES DESIGNER - DECORS DESIGNER - INFOGRAPHIE DESIGNER - ILLUSTRATION DESIGNER - ILLUSTRATEUR DE DOONKES DESIGNER MAINTENANCE GESTION SYSTEMES TECHNICIEN MAINTENANCE (G) GRAND-PERISE VIDEODJOURNALISTE (G) GRAND-PERISE	1er avril 2022 au 31 mars 2023 (1,5 %)	40	70 094\$	73 199\$	75 823\$	78 975\$	81 840\$	83 895\$					
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	71 496\$	74 663\$	77 339\$	80 555\$	83 477\$	86 574\$					
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	72 968\$	75 783\$	78 499\$	81 763\$	84 729\$	86 857\$					
		1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	69 796\$	72 324\$	74 959\$	77 371\$	79 575\$	81 676\$					
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	71 197\$	73 770\$	76 826\$	79 857\$	82 446\$	85 446\$					
32	DESIGNER - ARTS GRAPHIQUES DESIGNER - DECORS DESIGNER - INFOGRAPHIE DESIGNER - ILLUSTRATION DESIGNER - ILLUSTRATEUR DE DOONKES DESIGNER MAINTENANCE GESTION SYSTEMES TECHNICIEN MAINTENANCE (G) GRAND-PERISE	1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	72 516\$	75 245\$	78 368\$	81 954\$	85 755\$	89 348\$					
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	73 925\$	76 374\$	79 538\$	82 675\$	85 462\$						
		1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	37,5	75 499\$	77 985\$	81 309\$	84 594\$	87 780\$	88 010\$					
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	37,5	77 009\$	79 545\$	82 935\$	86 110\$	89 170\$	91 117\$					
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	37,5	78 549\$	81 136\$	84 594\$	87 970\$	91 117\$						
34	PRESENTATEUR-REALISATEUR RESPONSABLE AFFECTATIONS REGIONAL SECRETARE DE REDACTION (REGIONAL)	1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	37,5	65 330\$	67 962\$	70 591\$	73 221\$	75 855\$	78 485\$	81 116\$	83 748\$	86 375\$		
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	37,5	66 837\$	69 321\$	72 003\$	74 685\$	77 377\$	80 055\$	82 738\$	85 421\$	88 103\$		
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	37,5	68 390\$	70 768\$	73 441\$	76 179\$	78 919\$	81 656\$	84 393\$	87 129\$	89 865\$		
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	37,5	68 990\$	71 768\$	74 441\$	77 322\$	80 103\$	82 881\$	85 659\$	88 436\$	91 215\$		
		1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	71 037\$	73 870\$	76 744\$	80 965\$	85 056\$	89 257\$	93 257\$	97 257\$	101 257\$		
35	ANIMATEUR REPORTER NATIONAL REPORTER NATIONAL SPECIALISE MAITRE TECHNICIEN MAINTENANCE	1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	72 458\$	74 282\$	76 282\$	78 382\$	80 582\$	82 582\$	84 582\$	86 582\$	88 582\$	90 582\$	
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	73 867\$	75 824\$	77 824\$	79 824\$	81 824\$	83 824\$	85 824\$	87 824\$	89 824\$	91 824\$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	40	75 316\$	78 007\$	81 048\$	84 489\$	88 330\$	92 471\$	96 912\$	101 753\$	106 994\$	112 635\$	
		1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	37,5	71 961\$	73 893\$	75 824\$	77 754\$	79 685\$	81 619\$	83 553\$	85 487\$	87 414\$		
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	37,5	73 000\$	75 371\$	77 340\$	79 309\$	81 281\$	83 251\$	85 224\$	87 192\$	89 162\$		
36	REPORTER NATIONAL REPORTER NATIONAL SPECIALISE MAITRE TECHNICIEN MAINTENANCE	1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	37,5	74 868\$	76 878\$	78 887\$	80 901\$	82 907\$	84 916\$	86 928\$	88 936\$	90 945\$		
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	37,5	75 991\$	78 033\$	80 070\$	82 108\$	84 151\$	86 190\$	88 232\$	90 270\$	92 309\$		
		1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	40	72 324\$	75 320\$	78 291\$	83 771\$	86 414\$	89 338\$	92 462\$	95 786\$	99 310\$	103 034\$	
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	40	73 770\$	76 826\$	79 857\$	85 448\$	88 142\$	91 066\$	94 210\$	97 534\$	101 058\$	104 782\$	
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	40	75 245\$	78 368\$	81 454\$	87 155\$	89 905\$	92 829\$	95 915\$	99 240\$	102 814\$	106 538\$	
38	CORRESPONDANT RESPONSABLE AFFECTATIONS (NATIONAL) SEC. DE REDACTION, FORMATS NUMERIQUES SECRETARE DE REDACTION (NATIONAL)	1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	37,5	78 127\$	81 271\$	84 489\$	87 875\$	91 254\$	94 728\$	98 298\$	101 963\$	105 723\$	109 578\$	
		1er avril 2021 au 31 mars 2022 (1,5 %)	37,5	75 995\$	78 115\$	81 140\$	84 164\$	87 188\$	90 212\$	93 236\$	96 260\$	99 284\$		
		1er avril 2022 au 31 mars 2023 (2 %)	37,5	77 009\$	79 545\$	82 935\$	86 110\$	89 170\$	92 120\$	95 103\$	98 127\$	101 203\$		
		1er avril 2023 au 31 mars 2024 (2 %)	37,5	78 127\$	81 271\$	84 489\$	87 875\$	91 254\$	94 728\$	98 298\$	101 963\$	105 723\$	109 578\$	
		1er avril 2024 au 31 mars 2025 (1,5 %)	37,5	79 299\$	82 490\$	85 684\$	88 877\$	92 073\$	95 262\$	98 458\$	101 653\$	104 848\$		

**Répartition des groupes selon l'horaire de travail:**

36,25 heures Groupes 2-9-5-12-19-30

37,5 heures Groupes 1-7-10-15-17-21-26-29-33-34-36-38

40 heures Groupes 4-6-8-9-11-13-14-16-18-20-22-23-24-25-27-28-31-32-35-37

## **Article 64 – RAJUSTEMENT SALARIAL<sup>5</sup>**

### **64.1 Pour les Employées ou Employés de l'ex-unité SCRC seulement**

Les coûts du régime d'assurance-maladie complémentaire sont défrayés, en partie, par une réduction de 0,1 % des augmentations du salaire de base. Ce rajustement salarial prendra effet annuellement aux dates auxquelles les échelles salariales sont prévues entrer en vigueur, et ce, à compter de 2010.

### **64.2 Pour les Employées ou Employés des ex-unités SCFP 675 et STARF-SCFP 5757**

L'Employeur verse au fonds de soins de santé des cotisations établies conformément au Protocole d'entente relatif au partage de l'excédent d'actif du Régime de retraite de la Société Radio-Canada et à la gestion des coûts du Régime d'assurance-maladie complémentaire de la Société Radio-Canada. En échange de telles cotisations, toute hausse salariale accordée à la convention collective sera réduite de 0,1 %. Cette réduction s'applique aux grilles salariales et sera sujette à l'examen des modalités du protocole devant avoir lieu à compter de 2019.

## **Article 65 – PRIME DE NUIT**

### **65.1 Pourcentage et minimum**

L'Employée ou Employé touche une prime de quinze pour cent (15 %) de son taux horaire de base, avec un minimum de trois dollars et quinze cents (3,15 \$), en plus de son salaire régulier, pour tout travail qu'elle ou il accomplit entre minuit et 7 h.

---

<sup>5</sup> Les Parties reconnaissent qu'un différend a été soumis à l'arbitrage commercial en vertu du protocole d'entente auquel il est fait référence au paragraphe 64.2 (le « protocole d'entente »).

Ce différend fait suite à l'avis de résiliation du protocole d'entente transmis par l'Employeur et à la demande de continuité des différents syndicats.

Les effets de l'article 64 et des références au protocole d'entente dans les lettres d'entente sont suspendus jusqu'à la fin du différend relatif au protocole d'entente.

Les Parties acceptent de conserver l'article 64 de la présente convention, ainsi que les références au protocole d'entente dans les lettres d'entente sans préjudice ni admission quant à leurs droits et positions respectives à l'arbitrage en cours relatif au protocole d'entente et le fait d'avoir conservé des références lors du renouvellement de la présente convention ne doit pas être interprété comme incompatible avec la position de l'Employeur ou des autres parties au différend relatif au protocole d'accord. Nul ne peut conclure à aucun motif ou argument devant l'arbitre du litige relatif au protocole d'entente par le fait de l'existence ou de la suspension temporaire, dans l'actuelle convention, de l'article 64 ou des références au protocole d'entente dans les lettres d'entente.

## **Article 66 – PRIME DE QUART**

Les Employées ou Employés anciennement couverts par la convention SJRC et qui bénéficiaient d'une prime de soir et d'une prime de nuit sont assujettis aux règles suivantes.

### **66.1 Prime de dix pour cent (10 %)**

L'Employée ou Employé travaillant entre 20 h et minuit a droit à une prime de dix pour cent (10 %) pour chacune des heures travaillées, sauf si elle ou il accomplit du temps supplémentaire.

### **66.2 Prime de quinze pour cent (15 %)**

L'Employée ou Employé travaillant un minimum de deux (2) heures entre minuit et 7 h a droit à une prime de quinze pour cent (15 %) d'une journée normale complète de travail; si une Employée ou un Employé travaille moins de deux (2) heures pendant cette période, elle ou il reçoit la prime pour le temps travaillé seulement.

### **66.3 Chevauchement de période**

L'Employée ou Employé dont les heures de travail chevauchent les deux (2) périodes mentionnées aux paragraphes 66.1 et 66.2 reçoit la prime qui correspond à chacune des périodes sans cumul.

## **Article 67 – PRIMES POUR ASSISTANTES OU ASSISTANTS À LA COORDINATION**

### **67.1 Prime à la coordination**

Les assistantes et assistants à la réalisation-TV et les adjointes et adjoints de réalisation radio affectés à temps complet à une réalisatrice-coordonnatrice ou à un réalisateur-coordonnateur reçoivent une prime à la coordination dont le montant n'est pas inférieur à trois mille dollars (3000 \$) sur une base annuelle, calculée au prorata de la durée de l'affectation. Un montant supérieur peut être négocié de gré à gré pour tenir compte de l'ampleur de l'affectation.

Le droit à la prime prend fin en même temps que la fin de l'affectation de l'assistante ou de l'assistant à la réalisation-TV et adjointe ou adjoint de réalisation radio ou de la fin de l'affectation de la réalisatrice-coordonnatrice ou du réalisateur-coordonnateur.

## **SECTION XV – CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL**

### **Article 68 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

#### **68.1 Coopération**

L'Employeur, le Syndicat et les Employées ou Employés coopèrent en tout temps pour que des conditions et des méthodes de travail sécuritaires soient établies et observées par tous, et ce, afin de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi visé par la présente convention collective.

#### **68.2 Respect de la Partie II du Code canadien du travail**

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à observer et à respecter les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail ainsi que tous les règlements associés.

#### **68.3 Locaux et installations**

Conformément à la Partie II du Code canadien du travail, l'Employeur veille à ce que les locaux et les installations mis à la disposition des Employées ou Employés soient propres et salubres.

#### **68.4 Entretien des émetteurs**

L'Employée ou Employé affecté à l'entretien d'un émetteur ne peut effectuer du travail lorsque l'émetteur fonctionne que si les mesures nécessaires pour sa protection ont été mises en place.

#### **68.5 Tâches exigeant de grimper**

L'Employeur tient compte des aptitudes d'une Employée ou d'un Employé pour les tâches qui l'amènent à grimper et ne les impose pas à une Employée ou à un Employé qui en est reconnu incapable, selon le programme de prévention des risques en vigueur.

#### **68.6 Accident du travail et maladie professionnelle**

- a) L'Employeur accorde un congé payé à toute Employée ou tout Employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, subit une lésion professionnelle donnant droit à une indemnisation en vertu de la loi de la province où l'Employée ou Employé exerce habituellement ses activités.

- b) L'Employeur verse à l'Employée ou Employé absent par la suite d'une lésion professionnelle la différence entre le montant garanti par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (Travail sécuritaire NB) et son salaire intégral.
- c) L'Employée ou Employé ne peut recevoir des indemnités excédant cent pour cent (100 %) de son salaire.
- d) Cette absence n'est pas déduite des créances de congé de l'Employée ou Employé.
- e) Lorsque la CNESST ou le Travail sécuritaire NB rejette une demande, l'Employée ou Employé n'est pas considéré comme victime d'une lésion professionnelle, sous réserve de ses droits de contestation prévus à la loi.

## **Article 69 – COMITÉ DE FARDEAU DE TÂCHES**

### **69.1 Mise en place**

Les Parties conviennent de mettre en place un Comité de fardeau de tâches.

### **69.2 Composition du comité et libérations syndicales**

Le Comité de fardeau de tâches est composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'Employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat.

Les représentantes ou représentants du Syndicat sont libérés, avec salaire, pour leur permettre de participer aux rencontres.

### **69.3 Mandat du comité et formulaire**

Le Comité de fardeau de tâches a pour fonction d'étudier une situation soulevée par une Employée ou un Employé désirant faire état d'enjeux liés au fardeau de ses tâches.

L'Employée ou Employé doit remplir le formulaire convenu par le Comité de fardeau de tâches.

### **69.4 Évaluation de la charge**

Aux fins d'application du présent article, le fardeau de tâches s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible dans le titre d'emploi, dans l'équipe de travail et dans l'établissement.

## **69.5 Fréquence des rencontres**

Sauf si les Parties en conviennent autrement, le Comité de fardeau de tâches se réunit dans les quinze (15) jours de la réception du formulaire prévu au paragraphe 69.3.

## **69.6 Délai de décision**

Sauf si les Parties en conviennent autrement, le Comité doit rendre une décision écrite dans les vingt-cinq (25) jours de la rencontre prévue au paragraphe 69.5.

S'il y a lieu, le Comité de fardeau de tâches détermine le choix des moyens afin de corriger la situation.

## **69.7 Suivi des recommandations**

Le Comité assure le suivi des recommandations retenues. Entre le trentième (30<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour de la décision du Comité de fardeau de tâches, un bilan est produit par les Parties dans le but d'évaluer si les moyens déterminés par le Comité ont amélioré la situation.

## **69.8 Recours à une personne ressource**

Chaque Partie a la possibilité de s'adjoindre une personne ressource après en avoir avisé l'autre Partie. Cet avis doit préciser le nom de la personne invitée et la nature de l'intervention.

Le Comité doit approuver la présence de cette personne.

# **Article 70 – ALLOCATION POUR VÊTEMENTS DE TRAVAIL**

## **70.1 Vêtements protecteurs et dispositifs de sécurité**

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

## **70.2 Détérioration, entretien et frais de nettoyage**

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

### **70.3 Reporters affectés à l'extérieur**

Compte tenu qu'elles ou ils sont soumis à des conditions climatiques changeantes, les reporters affectés à la télévision et travaillant en direct à l'extérieur peuvent, sur présentation de reçus, obtenir le remboursement de dépenses de vêtements d'extérieur jusqu'à concurrence de six cents dollars (600 \$) tous les deux (2) ans.

### **70.4 Vêtements protecteurs, chaussures de travail et allocations**

L'Employeur fournit des vêtements protecteurs, des chaussures de travail et des allocations pour l'achat de vêtements à un certain nombre d'Employées ou Employés chargés d'exécuter des tâches qui l'exigent. L'Employeur verse, conformément au paragraphe 70.5, ces allocations aux Employées ou Employés temporaires, aux Employées ou Employés transférés temporairement ou promus temporairement et qui occupent ces mêmes emplois, au prorata de la période au cours de laquelle elles ou ils auront occupé l'emploi au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> juin, à la condition qu'elles ou ils aient travaillé plus de treize (13) semaines continues à plus de cinquante pour cent (50 %).

### **70.5 Conditions pour les Employées ou Employés techniciens et artisans**

L'Employeur verse à l'Employée ou Employé occupant sur une base permanente un des emplois énumérés au paragraphe 70.6 et à l'Employée ou Employé affecté de façon permanente au centre d'appareillage technique, à l'atelier d'art scénique et à l'entretien mécanique une indemnité annuelle de quatre cent vingt dollars (420 \$) à titre d'allocation de vêtements protecteurs, incluant l'usure et l'entretien. Cette indemnité est versée au plus tard le 1<sup>er</sup> juin et couvre la période de janvier à décembre de chaque année. Si une Employée ou un Employé est embauché ou promu dans les emplois visés sur une base permanente en cours d'année, l'indemnité est versée au prorata des périodes travaillées dans de tels emplois.

Pour les Employées ou Employés occupant un emploi de peintre, l'indemnité versée est de cinq cent quarante dollars (540 \$).

L'Employeur fournit au besoin, à tous les deux (2) ans, un parka et un imperméable aux groupes d'Employées ou Employés appelés à travailler régulièrement à l'extérieur. L'Employée ou Employé ne peut pas réclamer un remboursement pour ces items qui sont déjà fournis par l'Employeur.

L'Employeur fournit les vêtements protecteurs suivants aux techniciennes ou techniciens de maintenance - endroits isolés, aux caméramans JE/VL, aux techniciennes ou techniciens VL, ainsi qu'aux techniciennes ou 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'Employée ou 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.

L'Employeur rembourse annuellement, sur présentation de facture, aux catégories d'Employées ou Employés énumérées au paragraphe 70.6, un maximum de cent cinquante (150 \$) à titre d'allocation pour l'achat et l'entretien de chaussures de sécurité conformes aux normes de la CSA et de couvre-chaussures en caoutchouc.

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

## **70.6 Allocations**

Dans certaines situations, l'Employeur verse une allocation aux Employées ou Employés visés au présent article afin que ces derniers se procurent eux-mêmes le matériel prévu aux alinéas 70.5 a) et b). Dans ce cas, il est entendu que l'Employeur n'a pas à fournir le matériel prévu auxdits alinéas.

a) Allocation de quatre cent vingt dollars (420 \$) aux deux (2) ans (en fonction de la pratique établie) :

- caméraman JE/VL;
- preneuse ou preneur de son JE/VL;
- technicienne ou technicien de maintenance – endroits isolés;
- technicienne ou technicien TV – transmission signaux JE.

b) Allocation de quatre cent vingt dollars (420 \$) :

- adjointe ou adjoint, équipements de production;
- adjointe ou adjoint, équipements de production, cheffe ou chef d'équipe;
- adjointe ou adjoint, réception et inventaire;
- assistante-technicienne ou assistant-technicien;
- assistante-technicienne ou assistant-technicien système d'éclairage asservi;
- chauffeuse ou chauffeur;
- cheffe ou chef machiniste;
- cheffe ou chef d'équipe – atelier de fabrication;
- cheffe technicienne ou chef technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux);
- commis, circulation inventaire;
- constructrice ou constructeur scénique;
- ensemblière ou ensemblier;
- installatrice ou installateur technique;
- machiniste;
- machiniste cintrière ou machiniste cintrier;
- mécanicienne ou mécanicien de véhicules;
- pressière ou pressier;
- technicienne ou technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux);

- technicienne ou technicien installation électrotechnique;
- technicienne générale ou technicien général de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux);
- technicienne ou technicien avancé de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux);
- truqueuse ou truqueur.

c) Allocation de cinq cent quarante dollars (540 \$):

- peintre.

d) L'Employeur donne une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) annuellement pour l'achat des chaussures de sécurité aux Employées ou Employés suivants :

- adjointe ou adjoint, équipements de production;
- adjointe ou adjoint, équipements de production, cheffe ou chef d'équipe;
- adjointe ou adjoint, réception et inventaire;
- assistante ou assistant technicien;
- assistante-technicienne ou assistant-technicien système d'éclairage asservi;
- chauffeuse ou chauffeur;
- cheffe ou chef machiniste;
- cheffe ou chef d'équipe – atelier de fabrication;
- cheffe technicienne ou chef technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux);
- commis, circulation inventaire;
- constructrice ou constructeur scénique;
- éclairagiste;
- installatrice ou installateur technique;
- machiniste;
- machiniste cintrière ou machiniste cintrier;

- mécanicienne ou mécanicien de véhicules;
- peintre;
- pressière ou pressier;
- technicienne ou technicien de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux);
- technicienne ou technicien installation électrotechnique;
- technicienne générale ou technicien général de maintenance;
- technicienne ou technicien de maintenance – entretien JH (technicienne générale ou technicien général de maintenance affecté à l’entretien JH);
- technicienne ou technicien avancé de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux);
- truqueuse ou truqueur.

## SECTION XVI – DÉPLACEMENT

### Article 71 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

#### 71.1 Temps travaillé

Le temps de déplacement d'une Employée ou d'un Employé, dans l'exercice de ses fonctions, est considéré comme du temps travaillé, à l'exception des heures passées à voyager dans des transports en commun entre minuit et 8 h, heure locale, qui ne donnent lieu à aucune créance de temps si l'Employée ou Employé a la possibilité d'y dormir. Aux fins du présent article, une couchette simple dans un train offre à l'Employée ou Employé la possibilité d'y dormir.

#### 71.2 Mission extérieure

L'Employée ou Employé en mission extérieure d'une durée de sept (7) jours ou plus prend chaque semaine deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs, à moins que les exigences du service ne le lui interdisent.

Le paiement du temps supplémentaire pour les déplacements s'effectue comme suit.

La journée régulière de travail, telle que prévue à l'horaire, est rémunérée à taux simple (jour 1). Lorsque le déplacement du jour 1 se poursuit au-delà de la journée normale de travail, les heures sont rémunérées à une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier entre la fin du quart de travail du jour 1 jusqu'à la fin du déplacement ou jusqu'au début de l'affectation du jour 2, selon la première éventualité. Le même principe s'applique à la fin du jour 2 si le déplacement n'est pas terminé.

Le paiement au taux de base recommence au début du quart de travail affecté pour le jour 2 et ainsi de suite.

Chaque journée a une heure de début et une heure de fin au taux de base.

#### 71.3 Moyen de transport

L'Employée ou Employé n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans ses fonctions.

L'Employée ou Employé qui accepte d'utiliser sa voiture personnelle, après entente avec sa ou son gestionnaire, a droit à une allocation telle que prévue aux politiques des Ressources humaines sur les déplacements.

#### **71.4 Frais de permis de conduire**

L'Employeur rembourse les frais de renouvellement de permis de conduire aux Employées ou Employés à qui il demande de conduire ses véhicules sur une base régulière. L'Employeur ne rembourse pas les frais liés à la classe motocyclette, aux points d'inaptitude, ou tous autres frais à l'extérieur du renouvellement de base du permis requis dans le cadre du travail.

#### **71.5 Frais de passeport**

L'Employeur rembourse les frais de base exigés pour l'obtention d'un passeport canadien lorsque l'Employée ou Employé ne détient pas le document et qu'elle ou il en a besoin dans le cadre d'une affectation à l'étranger à venir. La demande de remboursement doit préalablement être approuvée par la ou le gestionnaire.

#### **71.6 Frais de voyage**

L'Employée ou Employé qui voyage dans l'exercice de ses fonctions se fait rembourser les frais engagés, en conformité avec les politiques de l'Employeur sur les déplacements au Canada et à l'étranger.

#### **71.7 Au retour d'une affectation à l'extérieur du Canada**

Au retour d'une affectation à l'extérieur du Canada, l'Employée ou 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.

#### **71.8 Mission ponctuelle**

L'Employée ou Employé en mission ponctuelle à l'extérieur de la localité entraînant la nécessité de découcher a le droit de conserver sa chambre la journée du retour, aux frais de l'Employeur, jusqu'à 18 h 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.

#### **71.9 Frais de nettoyage de vêtements**

L'Employée ou Employé se fait rembourser les frais de nettoyage sur présentation des pièces justificatives lorsque, dans le cadre de son affectation, ses vêtements sont tachés par un tiers. Il est entendu que ces frais sont remboursés pour les vêtements de travail qui sont appropriés à son affectation.

## **71.10 Vol de biens personnels**

Lors d'une mission à l'extérieur, l'Employeur rembourse, jusqu'à concurrence de cent cinquante dollars (150 \$), l'Employée ou Employé qui se fait voler ses biens personnels qui sont en lien avec son affectation. Il est entendu qu'un tel remboursement n'est effectué que sur présentation d'un rapport de police attestant le vol et les effets volés.

## **71.11 Affectation dans un rayon de 15 km**

Toute Employée ou tout Employé affecté dans un rayon de quinze kilomètres (15 km) de sa station (pour Montréal, sur l'île seulement) peut se présenter à sa station trente (30) minutes avant le début de son affectation et l'Employeur pourvoit à son transport. Cette période n'est pas considérée comme du temps travaillé.

# **Article 72 – INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT**

## **72.1 Allocation de déplacement**

L'Employeur rembourse tous les frais autorisés que les Employées ou Employés engagent lors de déplacements effectués dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à sa politique courante sur les déplacements d'affaires.

L'Employeur remet une allocation de transport pour des frais de taxi à l'Employée ou Employé devant se rendre à son travail ou regagner son domicile aux heures où il n'y a pas de transport en commun. Il rembourse l'Employée ou Employé jusqu'à concurrence de vingt dollars (20 \$) par quart de travail touché sur présentation d'un reçu.

Cette disposition ne s'applique pas aux Employées ou Employés visés par le paragraphe 44.2.

# **Article 73 – ALLOCATION D'AUTOMOBILE**

## **73.1 Droit de refus et procédure**

L'Employée ou Employé n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans l'exercice de ses fonctions et elle ou il peut, à son gré, refuser de le faire. Toutefois, si elle ou il utilise sa voiture à cette fin, avec le consentement de l'Employeur, elle ou il est soumis aux règles et procédures relatives aux déplacements d'affaires.

Cette disposition ne s'applique pas à l'Employée ou Employé visé par le paragraphe 44.2.

## **Article 74 – INDEMNITÉ D'HÉBERGEMENT**

### **74.1 Remboursement des frais**

L'Employeur rembourse à l'Employée ou Employé, en déplacement autorisé dans le cadre de ses fonctions, les frais d'hébergement engagés en conformité des règles et procédures relatives aux déplacements d'affaires.

## SECTION XVII – RETRAITE

### Article 75 – RETRAITE

#### 75.1 Départ à la retraite

Le Régime de retraite de la Société Radio-Canada stipule que l'âge de la retraite normale est de soixante-cinq (65) ans et permet une retraite anticipée conformément à ses dispositions. Le départ à la retraite normale s'effectue le dernier jour du mois au cours duquel l'Employée ou Employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Toutefois, l'Employée ou Employé peut décider de poursuivre son travail à Radio-Canada et continuer de contribuer au Régime de retraite de CBC/Radio-Canada jusqu'au dernier jour du mois de novembre de l'année où elle ou il atteint soixante-et-onze (71) ans, ou toute autre limite d'âge prévue à cette fin par la Loi de l'impôt sur le revenu, à condition qu'elle ou il soit encore à l'emploi de l'Employeur.

### Article 76 – INDEMNITÉ DE RETRAITE

Les paragraphes 76.1 à 76.4 s'appliquent aux Employées ou Employés permanents qui étaient membres du Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada et Employées ou Employés permanents à la date de la signature de la convention collective du 13 avril 2006.

#### 76.1 Convention collective du 13 avril 2006

Cet article ne s'applique qu'aux Employées ou Employés compris dans le groupement négociateur qui étaient Employées ou Employés permanents à la date de la signature de la convention collective du 13 avril 2006. Nonobstant ce qui précède, cet article s'applique aux Employées ou Employés temporaires qui sont devenus permanents après la date de la signature de la convention collective du 13 avril 2006 dans les cas spécifiques suivants :

- a) à l'issue d'un processus de dotation à la suite d'un affichage initié avant le 31 mars 2006 inclusivement;
- b) à l'issue de la dotation des postes affichés à la suite de 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 à la suite de la démission ou au départ à la retraite d'une Employée ou d'un Employé permanent avant le 31 mars 2006 inclusivement.

## **76.2 Indemnité forfaitaire**

Advenant une cessation d'emploi résultant de la retraite ou du décès de l'Employée ou Employé faisant partie de l'Unité d'accréditation, elle ou il reçoit une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi, sous réserve du paragraphe 76.4 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.

## **76.3 Indemnité de cessation d'emploi**

L'Employée ou 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'Employée ou Employé qui prend sa retraite et qui n'a pas droit à une pension de l'Employeur, 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.

## **76.4 Congé de retraite**

L'Employée ou 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 76.2. 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 l'Employeur, 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.

Les paragraphes 76.5 à 76.9 s'appliquent aux Employées ou Employés qui étaient membres du Syndicat des communications de Radio-Canada et Employées ou Employés permanents à la date de la signature de la convention collective du 27 mars 2006.

## **76.5 Cessation d'emploi**

Dans le cas d'une cessation d'emploi résultant de la maladie, de la retraite ou du décès de l'Employée ou Employé, celle-ci ou celui-ci (ou ses ayants droit) reçoit une indemnité forfaitaire égale à : trois (3) mois civils de salaire après dix (10) ans de service continu et, pour chaque année de service continu, un supplément de un cinquième (1/5) du salaire mensuel, jusqu'à concurrence de six (6) mois.

## **76.6 Maladie grave et prolongée**

L'Employée ou Employé membre de l'Unité d'accréditation qui compte plus de trois (3) ans de service, mais moins de dix (10) ans et qui quitte son emploi à cause d'une maladie grave et prolongée ou qui prend sa retraite touche une indemnité de cessation d'emploi équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque neuf (9) mois de service, jusqu'à concurrence de treize (13) semaines de salaire, à condition qu'elle ou il n'ait pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 76.5.

## **76.7 Congé de retraite**

L'Employée ou Employé qui prend sa retraite avant l'âge normal de la retraite ou qui quitte son emploi pour cause de maladie peut choisir de recevoir une allocation de retraite équivalant à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 76.5. Cette allocation est versée de la même manière que le salaire régulier et fait l'objet des retenues prévues pour les avantages sociaux de l'Employeur, le cas échéant. La période pendant laquelle l'allocation de retraite est versée s'appelle « congé de retraite » et compte comme service pour les besoins du régime de retraite de Radio-Canada. Un congé de retraite ne peut se prolonger au-delà de l'âge normal de la retraite, tel qu'il est défini dans le régime de retraite de Radio-Canada. Tout solde restant à ce moment-là est versé en une somme forfaitaire.

## **76.8 Démission**

Aucune indemnité de cessation d'emploi n'est versée à l'Employée ou Employé qui démissionne, qui est congédié pour cause ou qui est licencié. L'Employée ou Employé licencié touche l'indemnité de licenciement prévue à l'article 32 (Abolition de poste et licenciement).

## **76.9 Calcul de l'indemnité**

Pour les besoins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi, un licenciement (si une indemnité de licenciement a été versée à l'Employée ou Employé) constitue une interruption de service, même si l'Employée ou Employé est réembauché dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent son licenciement.

Les paragraphes 76.10 à 76.12 s'appliquent aux Employées ou Employés permanents qui étaient membres du Syndicat canadien de la fonction publique de Radio-Canada et Employées ou Employés permanents à la date de la signature de la convention collective du 22 septembre 2005.

### **76.10 Indemnité forfaitaire de cessation d'emploi**

Advenant une cessation d'emploi résultant de la retraite ou du décès de l'Employée ou Employé compris dans l'Unité d'accréditation, elle ou il reçoit, sous réserve du paragraphe 76.12, une indemnité forfaitaire de cessation d'emploi égale à : trois (3) mois civils de salaire à l'Employée ou Employé qui compte dix (10) ans de service continu et, pour toute autre année de service continu subséquente, un supplément d'un cinquième (1/5) d'un (1) mois de salaire, sous réserve que le total n'excède jamais six (6) mois de salaire.

À la demande de l'Employée ou Employé, ces sommes sont versées dans un REER dans la mesure où la loi le permet.

### **76.11 Cessation sans pension**

L'Employée ou 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'Employée ou Employé qui prend sa retraite et qui n'a pas droit à une pension de l'Employeur, reçoit une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de salaire pour chaque tranche de neuf (9) mois de service, jusqu'à concurrence de treize (13) semaines.

À la demande de l'Employée ou Employé ou de sa succession, ces sommes sont versées dans un REER dans la mesure où la loi le permet.

### **76.12 Indemnité de retraite**

L'Employée ou Employé qui quitte à l'âge réglementaire ou avant, ou pour cause de maladie, à la faculté de choisir une indemnité de retraite égale à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 76.10. 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 l'Employeur, s'il y a lieu, mais n'est pas soumise aux retenues de cotisations syndicales prévues à l'article 7.

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.

## **SECTION XVIII – LA CONVENTION : CONCLUSION**

### **Article 77 – CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **77.1 Caractère définitif**

Les Parties signataires conviennent du caractère définitif de la présente convention collective.

#### **77.2 Annexes et lettres d'entente**

Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

### **Article 78 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **78.1 Durée de la convention collective**

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf lorsque spécifiquement mentionné. Elle vient à échéance le 31 mars 2025.

L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment ajouter des avenants à la présente convention collective ou en radier, en remplacer ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insatisfaisant.

## **Article 79 – AVIS DE NÉGOCIATION ET RENOUVELLEMENT**

### **79.1 Avis de négociation**

La Partie qui désire entamer la négociation d'une nouvelle convention collective avant l'expiration de la présente doit soumettre un avis à l'autre Partie, par lettre recommandée, au cours des quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la convention en vigueur.

### **79.2 Durée de la convention**

La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

### **79.3 Accompagnement**

Les Parties peuvent se faire accompagner par des conseillères ou par des conseillers de l'extérieur dans la négociation de la convention collective.

## Article 80 – CONCLUSION

### 80.1 Conformité avec la Loi

Les Parties reconnaissent que dans l'éventualité où une disposition de la présente convention collective devient incompatible avec les lois canadiennes en vigueur, un décret ou un règlement d'application d'une loi, la disposition, dans la mesure où elle est incompatible, est considérée comme nulle et non avenue, et est appliquée de façon conforme à la loi, jusqu'à ce que les Parties soient en mesure de s'entendre sur de nouvelles dispositions ou jusqu'à la négociation d'une nouvelle convention collective.

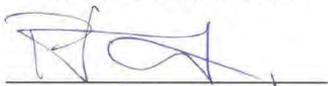
Toutes les autres dispositions de la présente convention collective restent en vigueur.

### 80.2 Respect de la convention

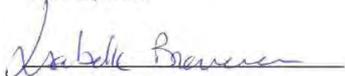
Les Parties à la présente convention collective déclarent que celle-ci impose à chacune d'elles des responsabilités et des obligations qu'elles s'engagent à respecter.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, EN CE 17<sup>e</sup> JOUR D'OCTOBRE 2022.

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA



PIERRE TOUSIGNANT  
Président, STTRC



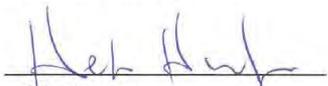
ISABELLE BRENNEUR  
Membre du Comité de négociation



HUGO CÔTÉ  
Membre du Comité de négociation



ÉTIENNE GOSSELEIN  
Membre du Comité de négociation



HÉLÈNE HARTON  
Membre du Comité de négociation

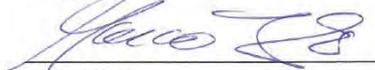
POUR LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA



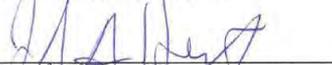
MICHEL BISSONNETTE  
Vice-président principal, Radio-Canada



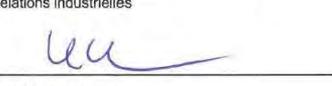
DANIEL BOUDREAU  
Vice-président principal, Technologies et  
Infrastructures



MARCO DUBÉ  
Vice-président, Personnes et Culture



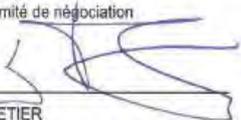
JEAN-FRANÇOIS ALBERT  
Directeur général, Ressources humaines et  
Relations industrielles



BENOÎT BEAULNE  
Premier directeur, Production



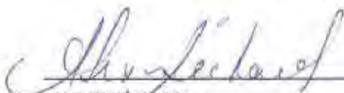
CAROLINE MORIN  
Membre du Comité de négociation



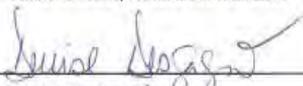
SOPHIE PELLETIER  
Membre du Comité de négociation



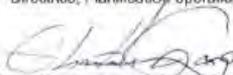
DAMIAN PILIÉ  
Membre du Comité de négociation



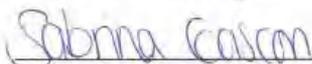
ALEXIS BÉGHARD  
Premier directeur, Ressources humaines



DENISE DESGAGNÉS  
Directrice, Planification opérationnelle et stratégique



CHANTALE GAGNON  
Première cheffe, Technologies et Infrastructures



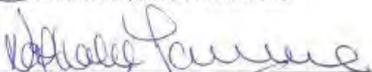
SABRINA GASCON  
Spécialiste, Relations industrielles



CHRISTIAN GRÉGOIRE  
Premier directeur, Services régionaux



BENOIT LADOUCEUR  
Premier directeur, Relations industrielles



NATHALIE LAMOUREUX  
Première directrice, Finances



MICHEL MARCOUX  
Premier conseiller, Relations industrielles



FRÉDÉRIC VANASSE  
Premier directeur, Information

## SECTION XIX – ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTE

### Annexe A – LISTE DES CATÉGORIES D’EMPLOIS VISÉES PAR L’APPLICATION DE L’ARTICLE 24

CATÉGORIE A	
ÉCHELLE SALARIALE	TITRE
1	COMMIS AUX NOUVELLES
2	COMMIS GENERAL OPÉRATEUR D'ENTRÉE DE DONNÉES OPÉRATEUR DE TRAITEMENT DE TEXTES RÉCEPTIONNISTE
3	ADJOINT, BUREAU COMMIS SERVICES GENERAUX COMMIS, CIRCULATION ET INVENTAIRE EXPEDITEUR/RECEPTIONNISTE AMBASSADEUR OPERATEUR TRAITEMENT DE TEXTES (CHEF D'ÉQUIPE) RÉCEPTIONNISTE (CHEF D'ÉQUIPE) PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS POLYCOPIEUR COMMIS À LA NUMÉRISATION ADJOINT RÉGIONS
4	ASSISTANT TECHNICIEN HABILLEUR MACHINISTE TAILLEUR/COUTURIER ASSISTANT TÉLÉVISION
5	ADJOINT RECEPTION ET INVENTAIRE ADJOINT, ADMINISTRATION ADJOINT, AFFECTATION ADJOINT, BUREAUTIQUE ADJOINT, COMMUNICATION ADJOINT, DOUANES ADJOINT, HORAIRES ADJOINT, RAPPORTS & STATISTIQUES ADJOINT, VENTES ET MARKETING COMMIS, COMPTABILITÉ COORDONNATEUR, TRAITEMENT DE TEXTE DESSINATEUR - TRACEUR

	<p>AMBASSADEUR, CHEF D'ÉQUIPE  PRESSIER  TECHNICIEN EN DOCUMENTATION ET ARCHIVES  TECHNICIEN SUPPORT INFORMATIQUE  PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS (CHEF D'ÉQUIPE)  DISCOTHÉCAIRE  DESSINATEUR PROJET D'AMÉNAGEMENT  COMMIS TRADUCTEUR  COMMIS CIRCULATION ET INVENTAIRES (CHEF D'ÉQUIPE)  COMMIS SERVICES GÉNÉRAUX (CHEF D'ÉQUIPE)  ADJOINT AUX NOUVEAUX MÉDIAS  ADJOINT GESTION DES FRÉQUENCES  ADJOINT ENTRETIEN MÉNAGER  ADJOINT ÉDITIQUE</p>
6	<p>ASST TECH (SYST D'ÉCLAIRAGE ASSERVIS)  MACHINISTE CINTRIER</p>
7	<p>ASSISTANT A L'AFFECTATION  ASSISTANT À LA RÉALISATION RADIO  AUXILIAIRE À L'AFFECTATION  DOCUMENTALISTE</p>
8	<p>CHAUFFEUR-CAMION REMORQUE  CHAUFFEUR  OPERATEUR REGIE D'ECLAIRAGE (ORE)  PEINTRE  ASSISTANT TECHNICIEN DE MAINTENANCE</p>
9	<p>CHEF MACHINISTE  COIFFEUR  CONSTRUCTEUR SCENIQUE  MAQUILLEUR  TECHNICIEN DE PLATEAU  TAPISSIER-DÉCORATEUR  COSTUMIER  ASSISTANT AUX ARTS GRAPHIQUES</p>
10	<p>ASSISTANT AUX COMMUNICATIONS  DOCUMENTALISTE À LA RECHERCHE</p>

CATÉGORIE B	
ÉCHELLE SALARIALE	TITRE
11	CHEF MACHINISTE (PLATEAUX) MECANICIENS VEHICULES ÉCLAIRAGISTE SYSTÈME MOBILE OPER INTERM REGIE D'ECLAIRAGE (ORE)
12	ACHETEUR ADJOINT, ÉQUIPEMENT DE PRODUCTION ADJOINT, HORAIRES (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT, INVENTAIRE PUBLICITAIRE AGENT, RECHERCHES (SONDAGES) AGENT ACQUISITION DIFFUSION AGENT CAPITALISATION AGENT COORDINATION D'ÉVÈNEMENTS AGENT- INFORMATIQUE, SERVICE A L'USAGER AGENT SOUTIEN À LA PUBLICITÉ / PROMOTION AGENT, ADMINISTRATION AGENT, COMPTABILITE AGENT, HORAIRES AGENT, RECOUVREMENT ANALYSTE, TÉLÉPHONIE ADJ ADMIN - CHEF D'EQUIPE AGENT, VENTES - OPERATIONS AGENT, VENTES & MARKETING COORD AFFECTATIONS COORDONNATEUR, HORAIRES GUIDE SOUTIEN TECHNIQUE MUSICOTHECAIRE INTÉGRATEUR WEB PROGRAMMEUR COORDONNATEUR APPROVISIONNEMENT COORDONNATEUR ACCUEIL COORDONNATEUR COMPTOIR MULTI-SERVICES AGENT VENTE D'ÉMISSION AGENT RÉFÉRENCES AGENT BUREAUTIQUE AGENT AFFAIRES INSTITUTIONNELLES ET PLANIFICATIONS STRATÉGIQUES ADJOINT RÉFÉRENCES (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT COMMUNICATION (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT AFFECTATION (CHEF D'ÉQUIPE)

13	ASSISTANT MONTEUR / MONTEUR SONORE CAMERAMAN CHEF MAQUILLEUR - COIFFEUR ECLAIRAGISTE ENSEMBLIER INSTALLATEUR TECHNIQUE AIGUILLEUR ESTIMATEUR DE DÉCORS ASSISTANT DESIGNER COSTUMES BRUITEUR TECHN DUPLICATION/ALIMENTATION/ARCHIVE TECHNICIEN CONTRÔLEUR D'IMAGE TECHNICIEN DE SON - RADIO TECHNICIEN DE SON - TV TECHNICIEN SYNTHETISEUR D'ECRITURE TRUQUEUR ASSISTANT DÉCORATEUR
14	PRENEUR DE SON SCENOGRAPHE
15	ADJOINT AUX MOYENS DE PRODUCTION ADJOINT DE REALISATION RADIO ASSISTANT A LA PRODUCTION ASSISTANT A LA REALISATION TV BIBLIOTHÉCAIRE MEDIATHECAIRE DÉLÉGUÉ À LA SIGNALITIQUE ANTI-VIOLENCE
16	CHEF D'EQUIPE - ATELIER DE FABRICATION DESIGNER - INFOGRAPHIE A MONTEUR PRODUCTION MONTEUR TECHNICIEN DE MAINTENANCE TECHNICIEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS

CATÉGORIE C	
ÉCHELLE SALARIALE	TITRE
17	LOCUTEUR/SOUS-TITREUR
18	TECHNICIEN MAINTENANCE ENDROITS ISOLES
19	AGENT BUREAUTIQUE (CHEF D'EQUIPE) AGENT COMMERCIAL AGENT FORMATION AGENT, COMMUNICATIONS (DIFFUSION) AGENT, DROITS D'AUTEUR AGENT, VENTES & MARKETING(CHEF D'ÉQUIPE) AGENT, INFOR-SERV USAGER (CHEF D'ÉQUIPE) AGENT, VENTES-OPÉRATIONS (CHEF D'ÉQUIPE) ANALYSTE RECHERCHE (SONDAGES) ANALYSTE CONCEPTEUR ANALYSTE, DONNÉES ET RAPPORTS ANALYSTE, VENTES ET MARKETING CHARGE DE PROJET CHARGE DE PROJET DE COMMUNICATION CHARGÉ DE PROJET, PRODUCTION POST PROD. CHARGE DE PROJETS D'AMENAGEMENT CHARGÉ DE PROJETS, OLYMPIQUES CHARGE PROJ PROD IMPRIMEE & MULTIMEDIA CONSEILLER APPROVISIONNEMENTS CONSEILLER VENTE DE CONTENU CONSEILLER, SUPPORT INFORMATIQUE COORD HORAIRES CHEF D'EQUIPE COORD VENTES ET MARKETING COORDONNATEUR GRILLE ET DIFFUSION COORDONNATEUR MARCHANDISAGE COORDONNATEUR, MAGNÉTHÈQUE TV DESSINATEUR REDACTEUR, COMMUNICATION MUSICOTHÉCAIRE (CHEF D'ÉQUIPE) INTÉGRATEUR WEB (CHEF D'ÉQUIPE) COORDONNATEUR SALLE D'ENTREPOSAGE COORDONNATEUR RELATION AVEC L'AUDITOIRE COORDONNATEUR BUREAUTIQUE CONSEILLER VENTE D'ÉMISSION ANALYSTE VENTES ET COMMERCIALISATION ANALYSTE PROGRAMMEUR AGENT RÉSEAU DE SOUTIEN DES TÉLÉCOMMUNICATION ET INFORMATIQUE AGENT, COMPTABILITÉ (CHEF D'ÉQUIPE) AGENT, CODE PUBLICITAIRE AGENT, ADMINISTRATION (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT ÉQUIPEMENT DE PRODUCTION (CHEF D'ÉQUIPE) ADJOINT COMMUNICATION (PHOTO)

20	AIGUILLEUR INTERMEDIAIRE CAMERAMAN INTERMEDIAIRE (STUDIO) CHEF INSTALLATEUR TECHNIQUE ECLAIRAGISTE INTERMEDIAIRE MONTEUR PRODUCTION TECH - INSTALLATION ELECTROTECHNIQUE TECH INTER SYNTHETISEUR D'ECRITURE TECH INTERMEDIAIRE SON - RADIO TECH INTERMEDIAIRE SON - TV TECHNICIEN AU CONTROLE DE QUALITE TECHNICIEN TRAITEMENT / MIXAGE SONORE
21	AGENT DES COMMUNICATIONS AGENT D'EVALUATION ET DE PROGRAMMATION
22	CAMERAMAN JE/VL TECHNICIEN DE SON CHRONIQ RECHERCHISTE
23	MONTEUR CONCEPTEUR PRODUCTION TECH COORD CNTRE CONT RES & REGIE CENT TV TECH COORD CTRE CTRL RÉS ET RÉGIE CENTRL TECH COORD MISE EN ONDES TECH TV TRANSMISSION DE SIGNAUX (JE) TECHNICIEN A LA GESTION DES SERVEURS TECHNICIEN GENERAL MAINTENANCE TECHNICIEN DE RÉGIE CENTRALE RADIO TRUQUEUR CONCEPTEUR TECHNICIEN DE RÉGIE D'ÉMETTEUR TECHNICIEN GÉNÉRAL DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS
24	TECH GEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLES
25	CHEF TECHNICIEN CHEF TECHNICIEN DE MAINTENANCE DESIGNER EN PROTHÈSES ET MAQUILLAGES SPÉCIAUX TECHNICIEN DE MAINTENANCE ENTRETIEN JH TECH GENERAL DE MTCE - CARS DE REPORTAGE TECHNICIEN DE MAINTENANCE - ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX CHEF TECHNICIEN DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS

26	ANNONCEUR-INTERVIEWER (SERVICES NORDIQUES) CONCEPTEUR-REDACTEUR JOURNALISTE JOURN-PRES(BULL THEM/NOUV INTEGRES) MEDIATHECAIRE CHEF D'EQUIPE BIBLIOTHÉCAIRE (CHEF D'ÉQUIPE) JOURNALISTE - COLLABORATEUR - INFO LOCUTEUR/SOUS TITREUR CHEF D'EQUIPE JOURNALISTE À LA RECHERCHE
27	CHEF TECH DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLES
28	AIGUILLEUR-RÉALISATEUR TECHNICIEN AVANCE DE MAINTENANCE TECHNICIEN AVANCE DE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS TECHNICIEN DES SYST DE RADIOTIQUE
29	JOURNALISTE-PRESENTATEUR REPORTER FORMATS NUMERIQUES REPORTER SPECIALISE SECRETAIRE DE REDACTION ADJ (NATIONAL) VIDEOJOURNALISTE RESPONSABLE DES AFFECTATIONS AJDOINT (NATIONAL)
30	AGENT COMMERCIAL, CHEF D'ÉQUIPE CONSEILLER CODE PUBLICITAIRE CONSEILLER PUBLICITAIRE CONSEILLER, SUPPORT INFO (CHEF D'ÉQUIPE) CONSEILLER-COORD, VENTES INST COORDONNATEUR-ANALYSTE, RECOUVREMENT RÉDACTEUR-RÉVISEUR CONSEILLER VENTES INSTITUTIONNELLES DESSINATEUR (CHEF D'ÉQUIPE) COORDONNATEUR BUREAUTIQUE (CHEF D'ÉQUIPE) CHARGÉ DE PROJET D'AMÉNAGEMENT (CHEF D'ÉQUIPE) AGENT DROITS D'AUTEUR (CHEF D'ÉQUIPE)
31	TECHNICIEN AVANCE MAINTENANCE - ENDROITS ISOLÉS
32	DESIGNER - ARTS GRAPHIQUES DESIGNER - COSTUMES DESIGNER - DECORS DESIGNER - INFOGRAPHIE DESIGNER - INFOGRAPHIE B DESIGNER - ILLUSTRATEUR DE DONNÉES DESIGNER INTERACTIF DE PRODS NUMS MULTIS PLATES-FORMES TECHNICIEN MAINTENANCE GESTION SYSTEMES
33	VIDEOJOURNALISTE (G) GRAND-PÉRISÉ

34	PRESENTATEUR-REALISATEUR RESPONSABLE AFFECTATIONS (REGIONAL) SECRETAIRE DE REDACTION (REGIONAL)
35	DESIGNER - INFOGRAPHIE B
36	REPORTER NATIONAL REPORTER NATIONAL SPÉCIALISÉ
37	MAITRE TECHNICIEN MAINTENANCE
38	CORRESPONDANT RESPONSABLE AFFECTATIONS (NATIONAL) SEC. DE REDACTION, FORMATS NUMERIQUES SECRETAIRE DE REDACTION (NATIONAL)

## **Annexe B – GARANTIES D’EMPLOIS, EMPLOYÉS ENGAGÉS AVANT DÉCEMBRE 1983**

Les Parties conviennent que l’article 31.1 de la Convention collective STARF-SCFP 5757 en vigueur du 1er avril 2013 au 31 mars 2014, l’article 24.7 de la Convention collective SCFP 675 en vigueur du 26 septembre 2010 au 20 septembre 2015 et l’article 32.10 de la Convention collective SCRC en vigueur du 1er octobre 2012 au 28 février 2015 s’appliquent à la présente Convention collective.

(STARF-SCFP 5757) 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.

(SCFP 675) 24.7

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

Tout-e employé-e régulier-ère :

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

ou

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

sera licencié-e selon les modalités du paragraphe 24.15. (SCRC) 32.10

Les Parties reconnaissent que les employés qui bénéficiaient précédemment d’un « statut protégé » conformément à la convention collective du SCFP et qui ont été inclus dans la présente Unité de négociation par suite de la décision du

18 mai 1982, du Conseil canadien des relations du travail se verront accorder les droits suivants pour la durée de la présente convention collective.

Si l'employé « protégé » voit son poste déclaré excédentaire, il aura le droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté, conformément à la clause 32.3 et 32.5, pourvu qu'il possède la compétence professionnelle requise pour s'acquitter des tâches de cet employé.

L'employé protégé susceptible d'être licencié sera soumis à une période d'essai et de formation spécifique établi par les Parties, d'une durée maximale de neuf (9) mois, afin de permettre à l'employé d'acquérir les connaissances nécessaires pour exécuter les tâches d'un poste identifié par le comité mixte.

S'il n'y a personne à déplacer ou si la Société ne trouve pas d'emploi pour l'employé « protégé », ce dernier est licencié et touche quatre (4) semaines de salaire pour chaque année de service continu. La personne bénéficie des droits de réintégration prévus à la clause 32.9.

Si l'employé « protégé » refuse de déplacer quelqu'un ou refuse un poste vacant, il est licencié et la Société lui verse quatre (4) semaines de salaire pour chaque année de service continu. Comme l'employé a refusé un emploi, les droits de réintégration décrits à la clause 32.9 ne seront pas accordés.

## Annexe C – DÉPART PROGRESSIF À LA RETRAITE

Nonobstant l'article 76 (Indemnité de retraite), l'Employée ou Employé admissible à un congé de retraite de trois (3) mois ou plus a également l'option suivante :

### Définition

Le départ progressif à la retraite permet aux Employées ou Employés admissibles de réduire leur horaire habituel de travail en recevant une partie de leur indemnité de cessation d'emploi (prévue à l'article 76) à titre de congé de retraite partiel. Le départ progressif à la retraite est composé d'une portion (50 %) de temps travaillé et d'une portion (50 %) de congé de retraite partiel.

### Les modalités

1. Pour être admissible à l'option du départ progressif à la retraite, l'Employée ou Employé permanent à temps complet doit être admissible à une indemnité de cessation d'emploi de trois (3) à six (6) mois de salaire, selon les paramètres prévus pour chacune des ex-unités syndicales (SCRC, STARF-SCFP 5757, SCFP 675).
2. L'option de départ progressif à la retraite entre en vigueur à la signature de la convention. Un préavis de trois (3) mois doit être donné par l'Employée ou Employé et celle-ci ou celui-ci doit avoir en main les données pertinentes au moment de sa demande. Le premier départ progressif à la retraite, selon cette entente, est donc possible à partir du troisième (3<sup>e</sup>) mois de la signature de la convention collective.
3. L'Employeur a un (1) mois pour accepter ou refuser la demande de façon définitive. En cas de refus, l'Employeur communique les raisons par écrit à l'Employée ou Employé. La décision ainsi que ses motifs ne peuvent faire l'objet d'un grief.
4. Lorsqu'une demande est acceptée et qu'une entente est signée entre les Parties, la décision est irrévocable et les données pertinentes ne peuvent pas être modifiées par aucune des Parties. Entre autres, la date de départ à la retraite, l'horaire de travail préétabli et la durée du congé de retraite partiel préétabli ne peuvent pas être modifiés.
5. La période d'un départ progressif à la retraite débute le 1<sup>er</sup> d'un mois et se termine à la fin d'un mois. La portion de congé de retraite partiel doit toujours être de cinquante pour cent (50 %) de l'horaire habituel tel qu'indiqué au tableau ci-dessous :

Indemnité de cessation d'emploi (arrondi au mois)	Départ progressif à la retraite		Balance d'indemnité à payer et/ou Congé de retraite
	« Temps travaillé »	« Congé de retraite partiel »	
3 mois	2 mois à 50 %	2 mois à 50 %	2 mois
	4 mois à 50 %	4 mois à 50 %	1 mois
4 mois	2 mois à 50 %	2 mois à 50 %	3 mois
	4 mois à 50 %	4 mois à 50 %	2 mois
	6 mois à 50 %	6 mois à 50 %	1 mois
5 mois	2 mois à 50 %	2 mois à 50 %	4 mois
	4 mois à 50 %	4 mois à 50 %	3 mois
	6 mois à 50 %	6 mois à 50 %	2 mois
6 mois	2 mois à 50 %	2 mois à 50 %	5 mois
	4 mois à 50 %	4 mois à 50 %	4 mois
	6 mois à 50 %	6 mois à 50 %	3 mois

6. À la fin de la période d'un départ progressif à la retraite, la balance de l'indemnité de cessation d'emploi non utilisée en congé de retraite partiel est versée sous forme de montant forfaitaire et/ou en congé de retraite.
7. L'horaire pendant les périodes de temps travaillé et de congé de retraite partiel doit être prédéterminé. Ces jours demeurent inchangés pendant la durée du départ progressif à la retraite et ne peuvent pas être modifiés.
8. Les cotisations aux régimes d'avantages sociaux offerts par l'Employeur sont prélevées pendant le départ progressif à la retraite, à l'exception de celle relative à l'invalidité de longue durée (ILD).
9. L'Employée ou Employé n'est pas admissible à l'ILD pendant toute la période du départ progressif à la retraite, ne paie pas les primes applicables et ne peut soumettre une demande d'ILD.
10. La durée du départ progressif à la retraite est considérée comme période de service aux fins du Régime de retraite de Radio-Canada, jusqu'à concurrence des limites prévues au régime. Les cotisations sont prélevées en conséquence.
11. Les retenues obligatoires sont prélevées pendant la durée du départ progressif à la retraite.

12. Pendant la durée du congé de retraite partiel :

- l'Employée ou Employé ne peut pas se prévaloir d'aucune autre forme de congé, tels des congés annuels, des congés fériés, des congés spéciaux, des congés d'invalidité de courte ou de longue durée, quelles que soient les circonstances qui se présentent; la période de congé de retraite partiel n'est pas considérée comme une période de service aux fins du calcul du montant de l'indemnité de cessation d'emploi ou de récompense pour longs états de service.

13. Pendant la durée de temps travaillé :

- la période de temps travaillé n'est pas considérée comme une période de service aux fins du calcul du montant de l'indemnité de cessation d'emploi;
- l'Employée ou Employé accumule des congés annuels au prorata du temps travaillé; après entente avec sa ou son gestionnaire, l'Employée ou Employé peut prendre ces congés annuels ainsi accumulés;
- l'Employée ou Employé a droit aux congés d'invalidité de courte durée, cependant, l'Employée ou Employé doit présenter un certificat médical dès la quatrième (4<sup>e</sup>) journée consécutive d'absence pour maladie.

## Annexe D – DIVERSITÉ ET INCLUSION

Les Parties conviennent de mettre en place un Programme d'embauche et de développement favorisant la diversité et l'inclusion.

L'Employeur peut recourir au Programme dans la mesure où une ou plusieurs des catégories identifiées dans le Programme est sous-représentée au sein de l'effectif couvert par le certificat d'accréditation, et ce, en fonction des statistiques ou des besoins opérationnels.

Le Programme doit prévoir une formation personnalisée et avoir une durée déterminée qui n'excède pas cent-trente (130) jours de travail sauf en cas de renouvellement pour la même durée. Lorsque l'Employée ou Employé bénéficiant de ce programme est considéré avoir réussi sa période d'essai, sa période de probation est également considérée comme étant réussie.

L'ancienneté de l'Employée ou Employé est reconnue rétroactivement à la date d'embauche, une fois la période d'essai réussie.

Les Employées ou Employés visés par ce programme bénéficient d'une formation personnalisée et leur charge de travail est réduite pour tenir compte des impératifs de formation.

Lorsque cette formation personnalisée est assumée par une Employée ou un Employé de l'Unité d'accréditation, une rémunération additionnelle est versée pour toute la durée de l'accompagnement conformément à l'article 29.

Les Employées ou Employés embauchés en vertu de ce programme sont placés dans le statut d'Employée ou Employé temporaire. Pendant la durée du Programme, l'Employée ou Employé peut être affecté sans égard aux dispositions visant l'affectation des Employées ou Employés temporaires. Cependant, elles ou ils ne peuvent opposer leur ancienneté avant d'avoir terminé leur période d'essai. De la même manière, elles ou ils ne peuvent accéder à un poste permanent si leur période d'essai ou leur prolongation n'est pas terminée.

Une évaluation obligatoire de mi-période d'essai doit avoir lieu pour identifier les éléments à améliorer et pour ajuster le programme de formation initialement élaboré. Une telle évaluation doit également avoir lieu si la période d'essai est prolongée.

## Annexe E - ILLUSTRATION DES OPTIONS OFFERTES EN CAS DE POSTE DÉCLARÉ EXCÉDENTAIRE (ART. 32)

1. Le tableau prévu à la présente annexe ne sert qu'à faciliter la compréhension de l'article 32 (Abolition de poste et licenciement). Il vise à guider les personnes visées par un avis de poste excédentaire quant à l'exercice des droits et obligations prévues à ce même article. Il est réputé ne pas faire partie de la convention collective.
2. Les Parties conviennent que le contenu de la présente annexe ne peut servir à l'interprétation de l'article 32.
3. En cas de divergence entre le contenu de la présente annexe et celui de l'article 32, le texte de cet article prévaut.

	ÉTAPES	(32.6) LORS DE REFUS	TYPE D'OFFRE	OPTION
1	32.7 a)	Poste vacant	Même titre d'emploi	C ou D
2	32.7 b)	Affectation temporaire	Même titre d'emploi	C ou D
3	32.7 c)	Affectation temporaire	Autre titre d'emploi même niveau salarial	A, B, C ou D
4	32.7 d)	Poste vacant	Autre titre d'emploi même niveau salarial	A, B, C ou D
5	32.8 a)	Supplantation	Même titre d'emploi	C ou D
6	32.7 d)-i)	Poste vacant	Autre titre d'emploi même niveau salarial	C ou D
7	32.7 e)/ 32.8 b)	Supplantation	Autre titre d'emploi même niveau salarial	C ou D
8	32.7 f)	Affectation temporaire	Autre titre d'emploi niveau salarial inférieur	A, B, C ou D
9	32.7 g)	Poste vacant	Autre titre d'emploi niveau salarial inférieur	C ou D
10	32.8 c)	Supplantation	Autre titre d'emploi niveau salarial inférieur	C ou D

## Annexe F – COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Attendu la décision du Conseil canadien des relations industrielles 2015 CCRI 741 (RD741) et l'évolution du travail au sein de l'Employeur, les Parties s'entendent sur la nécessité de procéder à la révision des monographies d'emploi et d'instaurer un système d'évaluation des emplois.

Attendu que les Parties souhaitent établir une structure salariale qui correspond à la mission et aux valeurs de la l'Employeur, les Parties conviennent de ce qui suit :

1. La création d'un Comité mixte d'évaluation des emplois composé au total de six (6) personnes, dont trois (3) sont désignées par la partie syndicale.
2. Les membres du Comité mixte d'évaluation des emplois sont désignés par chacune des deux Parties dans les quatre (4) semaines suivant la signature de la convention collective.

Les travaux du Comité débutent à la suite des désignations des membres du Comité mixte et au plus tard un (1) mois après leur désignation. L'établissement de la nouvelle structure, ainsi que la révision des monographies existantes, se terminent au plus tard à l'échéance de la convention collective.

3. Les Parties peuvent s'adjoindre une personne-ressource pour les accompagner dans leurs travaux.
4. Conformément au paragraphe 8.1, l'Employeur libère avec salaire trois (3) représentantes ou représentants nommés par le Syndicat afin de participer à toutes les rencontres du Comité mixte. De plus, pour l'ensemble des représentantes ou représentants syndicaux, l'Employeur assume quatre-vingt-dix (90) jours de libération pour tous les travaux préparatoires du Syndicat.
5. Toute rencontre entre les Parties au sein du Comité fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'Employeur et signé par les deux (2) Parties.
6. Le rôle du Comité est, notamment :
  - a) d'établir ou réviser le système d'évaluation des emplois et la pondération;
  - b) de procéder à l'évaluation des emplois en tenant compte des comparateurs internes et externes;
  - c) de réviser toutes les monographies d'emploi existantes en tenant compte du processus d'évaluation des emplois;

- d) d'établir toutes règles permettant au Comité de mener à bien ses travaux;
  - e) d'établir une structure salariale;
  - f) d'évaluer tout nouvel emploi ou tout emploi modifié conformément au paragraphe 60.4 et après l'implantation de la nouvelle structure salariale;
  - g) d'établir les modalités d'intégration dans la structure salariale;
  - h) de répondre aux demandes de révision en vertu de l'article 60 (Processus d'évaluation des postes).
7. Les décisions majoritaires du Comité sont finales et exécutoires et ne peuvent faire l'objet d'un grief.
  8. Aucune Employée ou aucun Employé ne subit de réduction de salaire à la suite d'un processus d'évaluation des emplois ou de la modification du système d'évaluation. Dans ces cas, l'Employée ou Employé conserve son salaire jusqu'à ce que l'échelle salariale rejoigne la rémunération actuelle de l'Employée ou Employé.
  9. L'intégration des ajustements dans la nouvelle structure salariale relève du Comité mixte et ne peut faire l'objet d'arbitrage.
  10. Le système d'évaluation ainsi que tous les documents liés au processus lient les Parties. Ils ne peuvent être modifiés qu'avec le consentement mutuel. Les Parties acceptent de conserver toute la documentation pertinente.
  11. Au terme du processus d'évaluation des emplois, une Partie peut soumettre à un arbitre les différends non résolus touchant la classification d'un emploi dans le cadre des travaux du Comité mixte. Cet arbitre est nommé conformément à l'article 20 (Procédure d'arbitrage) de la convention collective.
  12. Le pouvoir de l'arbitre s'exerce selon les modalités définies au paragraphe 60.5.
  13. Pour les emplois sur lesquels il y a entente, l'ajustement des salaires et l'intégration aux nouvelles échelles prennent effet au terme des travaux du Comité mixte.

Pour les autres emplois pour lesquels un différend a été soumis à l'arbitrage, l'ajustement des salaires et l'intégration des nouvelles échelles prennent effet au moment où la décision finale de l'arbitre est rendue.

14. Outre les coûts liés à l'intégration de la nouvelle échelle, il est entendu que la révision décrite aux présentes doit respecter les paramètres financiers déterminés par l'Employeur avant d'être mise en vigueur.
15. Dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours de l'adoption de dispositions législatives sur l'équité salariale, le Comité mixte doit s'assurer de respecter les obligations de la loi.

# Lettre d'entente n° 1 – COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, le « CCAS »)<sup>6</sup>

LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, le  
« CCAS »)

LETTRE D'ENTENTE  
SCRC-2018-7

ENTRE

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**  
(Ci-après, l' « Employeur »)

ET

**SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA**  
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

**OBJET : Comité consultatif des avantages sociaux (ci-après, le « CCAS »)**

---

<b>CONSIDÉRANT</b>	la décision du Conseil canadien des relations industrielles du 3 juillet 2015;
<b>CONSIDÉRANT</b>	l'expiration de la convention collective du SCRC le 30 septembre 2012, du STARF-SCFP 5757 le 31 mars 2014 et du SCFP 675 le 20 septembre 2015;
<b>CONSIDÉRANT</b>	la proposition du SCRC, dans le cadre de la négociation actuelle d'une nouvelle convention collective avec l'Employeur, de reprendre un texte similaire à celui de l'Annexe F - Comité consultatif des avantages sociaux (ci-après, l' « Annexe F ») de l'ancienne convention collective du SCRC;
<b>CONSIDÉRANT</b>	la volonté déclarée de l'Employeur de modifier le texte de l'« Annexe F »;
<b>CONSIDÉRANT</b>	la nécessité de discuter de la situation avec l'ensemble des syndicats participant au CCAS;

---

<sup>6</sup> Les Parties reconnaissent qu'un différend a été soumis à l'arbitrage commercial en vertu du protocole d'entente auquel il est fait référence à la présente lettre d'entente.

Ce différend fait suite à l'avis de résiliation du protocole d'entente transmis par l'Employeur et à la demande de continuité des différents syndicats.

Les effets de l'article 64 et des références au protocole d'entente dans les lettres d'entente sont suspendus jusqu'à la fin du différend relatif au protocole d'entente.

Les Parties acceptent de conserver l'article 64 de la présente convention ainsi que les références au protocole d'entente dans les lettres d'entente sans préjudice ni admission quant à leurs droits et positions respectives à l'arbitrage en cours relatif au protocole d'entente et le fait d'avoir conservé des références lors du renouvellement de la présente convention ne doit pas être interprété comme incompatible avec la position de l'Employeur ou des autres parties au différend relatif au protocole d'accord. Nul ne peut conclure à aucun motif ou argument devant l'arbitre du litige relatif au protocole d'entente par le fait de l'existence ou de la suspension temporaire, dans l'actuelle convention, de l'article 64 ou des références au protocole d'entente dans les lettres d'entente.

**CONSIDÉRANT**

l'Annexe D du Protocole d'entente (2008) prévoyant les rôles et pouvoirs du Comité consultatif des avantages sociaux (ci-après, le « CCAS ») et l'engagement, selon ladite Annexe, à ce que le CCAS ou un sous-comité examine les dispositions des conventions collectives afin

de revoir le mode de fonctionnement du CCAS et d'assurer un processus uniforme, harmonisé et adéquat pour toutes les Parties concernées;

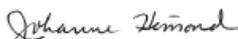
**CONSIDÉRANT**

l'absence, jusqu'à présent, d'une telle révision;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. À la suite de la signature de la nouvelle convention collective, un comité de travail représentant l'Employeur et tous les syndicats de l'Employeur participant au CCAS sera mis en place par l'entremise d'une lettre d'entente afin de discuter d'une possible révision du mode de fonctionnement du CCAS et d'assurer un processus uniforme, harmonisé et adéquat pour toutes les Parties concernées;
3. Les conclusions des travaux du comité précité feront partie intégrante de la nouvelle Annexe F;
4. Dans l'intervalle, soit entre la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et une entente liant les syndicats participant au CCAS, les Parties maintiendront le statu quo en ce qui concerne le mode de fonctionnement du CCAS.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15 jour du mois de OCTOBRE 2018.

  
\_\_\_\_\_  
**JOHANNE HÉMOND**  
Pour le SCRC

  
\_\_\_\_\_  
**BENOIT LADOUCEUR**  
Pour l'Employeur

# **Lettre d'entente no 2 – COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, LE « CCAS ») – MAINTIEN TEMPORAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DES ANCIENNES CONVENTIONS COLLECTIVES<sup>7</sup>**

**LETTRE D'ENTENTE – COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX (ci-après, le  
« CCAS ») – MAINTIEN TEMPORAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DES ANCIENNES  
CONVENTIONS COLLECTIVES**

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**  
(Ci-après, l' « Employeur »)

### **ET**

**SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA**  
(Ci-après, le « SCRC »)

(Ci-après, communément, les « Parties »)

**OBJET : Comité consultatif des avantages sociaux (ci-après, le «CCAS») –  
Maintien temporaire de certaines dispositions des anciennes conventions  
collectives**

---

**CONSIDÉRANT** la lettre d'entente sur le CCAS intervenue entre les Parties;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Il a été convenu qu'entre la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et la conclusion d'une entente liant les syndicats participant au CCAS, les Parties maintiennent le statu quo en ce qui concerne le mode de fonctionnement du CCAS.

---

<sup>7</sup> Les Parties reconnaissent qu'un différend a été soumis à l'arbitrage commercial en vertu du protocole d'entente auquel il est fait référence à la présente lettre d'entente.

Ce différend fait suite à l'avis de résiliation du protocole d'entente transmis par l'Employeur et à la demande de continuïté des différents syndicats.

Les effets de l'article 64 et des références au protocole d'entente dans les lettres d'entente sont suspendus jusqu'à la fin du différend relatif au protocole d'entente.

Les Parties acceptent de conserver l'article 64 de la présente convention ainsi que les références au protocole d'entente dans les lettres d'entente sans préjudice ni admission quant à leurs droits et positions respectives à l'arbitrage en cours relatif au protocole d'entente et le fait d'avoir conservé des références lors du renouvellement de la présente convention ne doit pas être interprété comme incompatible avec la position de l'Employeur ou des autres parties au différend relatif au protocole d'accord. Nul ne peut conclure à aucun motif ou argument devant l'arbitre du litige relatif au protocole d'entente par le fait de l'existence ou de la suspension temporaire, dans l'actuelle convention, de l'article 64 ou des références au protocole d'entente dans les lettres d'entente.

3. Au surplus, les dispositions suivantes sont maintenues jusqu'à la conclusion d'une entente liant les syndicats participant au CCAS relativement à l'application des dispositions suivantes, et ce, sans aucune admission de l'Employeur :

- La clause 55.3.5 de la convention collective du Syndicat des communications de Radio-Canada en vigueur le 13 octobre 2009 continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'Annexe D du Protocole d'entente (2008) du CCAS soit révisée.
- L'Unité de négociation a le droit par l'entremise de ses représentants au CCAS de participer à l'élection d'un représentant syndical pour siéger au comité de règlement des réclamations qui examine les demandes de prestation d'invalidité prolongée et peut, lorsqu'une demande implique un Employé, nommer un représentant du Syndicat qui siègera lors de ce règlement particulier des réclamations.
- La clause 66.9 de la convention collective du Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'Annexe D du Protocole d'entente (2008) du CCAS soit révisée.
- L'Employeur 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 CCAS.
- La clause 52.3 du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675, en vigueur le 17 décembre 2010, continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'Annexe D du Protocole d'entente (2008) du CCAS soit révisée.
- Toute réclamation de prestations étant sujette à révision par les assureurs avant d'être acceptée ou en cours d'application, tout cas litigieux peut être soumis au CCAS pour examen et recommandation. Lorsqu'une demande d'examen implique un membre de l'Unité de négociation, le Syndicat peut nommer un-e représentant-e pour siéger au Comité de règlement des cas lors de l'étude de ce cas particulier.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal ce 15 jour du mois de OCTOBRE 2018.



**JOHANNE HÉMOND**  
Pour le SCRC



**BENOIT LADOUCEUR**  
Pour l'Employeur

## **Lettre d'entente n° 3 – MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE**

### **LETTRE D'ENTENTE**

#### **ENTRE**

#### **SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

#### **ET**

#### **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

#### **OBJET : Modification au régime de retraite**

**CONSIDÉRANT** la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le STTRC;

**CONSIDÉRANT** le travail d'intégration des conditions de travail effectuées par les Parties dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention collective;

**CONSIDÉRANT** que certaines dispositions traitant de la participation et de l'admissibilité de certains groupes d'Employées ou d'Employés au régime de retraite ont fait l'objet de discussions entre les Parties;

**CONSIDÉRANT** qu'au cas où des modifications au régime de retraite devraient être apportées, l'approbation du conseil d'administration et du ministère compétent est nécessaire;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Dans l'éventualité où certaines dispositions de la convention collective modifient les conditions relatives à la participation et à l'admissibilité au régime de retraite, l'entrée en vigueur de ces dispositions sont conditionnelles à l'approbation du conseil d'administration et du ministère compétent;
3. En conséquence, la date d'entrée en vigueur de toute disposition nécessitant une telle approbation sera dans les trente (30) jours des décisions favorables, le cas échéant, énoncées au précédent paragraphe.

**Lettre d'entente n° 4 – LOCUTRICES/SOUS-TITREUSES OU  
LOCUTEURS/SOUS-TITREURS DE QUÉBEC**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après, communément désignés, les « Parties »)

**OBJET : Locutrices/sous-titreuses ou locuteurs/sous-titreurs de Québec**

**CONSIDÉRANT** la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le STTRC;

**CONSIDÉRANT** l'article 47 sur les conditions particulières des Employées ou Employés temporaires (occasionnels) qui a été négocié dans le cadre des négociations actuelles;

**CONSIDÉRANT** l'article 35 sur la durée du travail qui a été négocié dans le cadre des négociations actuelles;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Nonobstant les restrictions prévues au paragraphe 47.2 et la créance minimale de travail prévue à l'article 35 de la présente convention collective, l'Employeur peut en tout temps affecter les locutrices/sous-titreuses et les locuteurs/sous-titreurs de Québec sur des horaires de deux (2) jours et d'un minimum de quatre (4) heures par jour par semaine.

**Lettre d'entente n° 5 – HORAIRE DE TRAVAIL ET ÉTALEMENT  
DES HEURES DE TRAVAIL**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

**OBJET : Horaire de travail et étalement des heures de travail**

**CONSIDÉRANT** la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant l'Employeur et le STTRC;

**CONSIDÉRANT** que la nature du travail de plusieurs titres d'emploi visés par la convention collective liant les Parties nécessite un étalement des heures de travail;

**CONSIDÉRANT** l'importance de trouver des solutions aux enjeux identifiés par les Parties;

**CONSIDÉRANT** également la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective, les Parties mettent en place un comité de travail visant à discuter et à émettre des recommandations relativement aux enjeux liés à l'étalement des heures de travail;
3. Conformément au paragraphe 8.1, l'Employeur libère avec salaire trois (3) représentantes ou représentants nommés par le STTRC afin de participer aux rencontres du comité de travail;
4. Les Parties déterminent le mode de fonctionnement du comité et les échéanciers assurant l'avancement des travaux.

## **Lettre d'entente n° 6 – CHAUFFEURS**

### **RÈGLEMENT DE GRIEFS ET TRANSACTION/QUITTANCE**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(ci après, désignée « la Société »)

**ET**

**LE SYNDICAT DES TECHNICIENS ET DES ARTISANS DU RÉSEAU  
FRANÇAIS**

(ci-après, désigné «le Syndicat»)

#### **OBJET : RÈGLEMENTS DE GRIEFS ET TRANSACTION/QUITTANCE**

**CONSIDÉRANT QUE** le Syndicat conteste la décision de la Société de couper des postes de chauffeurs et de chauffeurs – Camion remorque;

**CONSIDÉRANT QUE** le Syndicat a déposé de nombreux griefs à ce jour en rapport avec la situation;

**CONSIDÉRANT** les prétentions de la Société à l'effet que les griefs ne sont pas fondés en faits et en droit;

**CONSIDÉRANT QUE** la fonction d'assistant-TV (chauffeur) a été retirée de la convention collective intervenue entre les parties en 2009 et reconduite en 2012 et 2013;

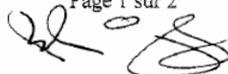
**CONSIDÉRANT QU'**il est dans l'intérêt des parties de conclure sur l'ensemble de leurs affaires de façon définitive y compris, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, la rémunération de quatre (4) anciens chauffeurs;

**CONSIDÉRANT QUE** la présente entente est faite en vue de régler l'ensemble des griefs relatifs aux chauffeurs et de permettre aux parties de maintenir des relations de travail harmonieuses et ordonnées;

## LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. La Société assignera Messieurs Pierre Pinsonneault, Jean-Marie Pellerin, Alain Régimbald et Mario Sauvé à titre d'assistants-TV (chauffeurs), groupe 4, à compter de la signature de la présente entente;
3. À titre d'assistants-TV (chauffeurs), les employés ci-haut mentionnés seront affectés assistants-techniciens et, selon les besoins de production comme assistants-TV (chauffeurs);
4. Dès que l'un des employés ci-haut mentionnés terminera son emploi auprès de la Société, les parties conviennent qu'il n'y aura aucun remplacement de l'un ou l'autre de ses derniers à titre d'assistant-TV (chauffeur); cependant, si les besoins de production le justifient, la Société pourra les combler à titre d'assistant technicien, le tout conformément à la convention, notamment et sans se limiter à l'article 21.1.
5. En guise de règlement de griefs, la Société versera une rétroactivité du groupe 3 au groupe 4 à Messieurs Pierre Pinsonneault et Jean-Marie Pellerin pour la période du 9 janvier 2012 à la signature de la présente entente. Il est convenu entre les parties que les primes versées en vertu de l'article 22.1 seront déduites du calcul de la rétroactivité. Les ajustements inhérents aux fonds de pensions seront aussi rétroactifs au 9 janvier 2012;

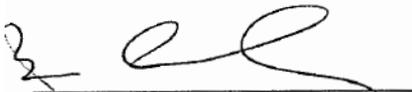
Page 1 sur 2



6. En contrepartie des paragraphes 2, 3, 4, et 5, le Syndicat retire les griefs énumérés à l'annexe A et les déclarent réglés définitivement;
7. Sans limiter la généralité de ce qui précède, la signature de la présente par le Syndicat constitue un désistement global des griefs énumérés à l'annexe A et engage ses membres visés par les dits griefs;
8. Les parties reconnaissent avoir eu tout le temps nécessaire pour consulter leurs procureurs respectifs à l'égard de la présente entente. Elles reconnaissent et acceptent de signer cette entente sans contrainte de façon libre et éclairée;
9. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du *Code civil du Québec* et est signée sans admissions ou aveux quelconques, mais règle de façon définitive la question des assistant-TV (chauffeur), assistant-chauffeurs, chauffeurs et chauffeurs-camion remorque, toute convention collective confondue;
10. Les stipulations de cette entente lient les parties aux présentes, leurs héritiers, exécuteurs, administrateurs, successeurs et ayants droit;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 14<sup>e</sup> jour du mois de JANVIER 2013. 2014

POUR LE SYNDICAT



Benoît Celestino  
Président national STARF

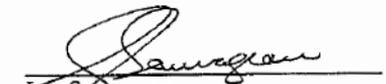
POUR LA SOCIÉTÉ



Jean Lefort  
Premier conseiller, Relations  
industrielles



Michel Labrie  
Vice-Président national STARF



Luc Sauyageau  
Directeur, Productions télévision,

**Lettre d'entente n° 7 – MAJORATION DU POURCENTAGE CORRESPONDANT  
AUX OBLIGATIONS FISCALES ET AVANTAGES SOCIAUX LORS DU  
REMBOURSEMENT DE LIBÉRATIONS SYNDICALES PAR LE SYNDICAT  
(ARTICLE 8)**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après, communément désignés, les « Parties »)

**OBJET : Majoration du pourcentage correspondant aux obligations fiscales et avantages sociaux**

**CONSIDÉRANT QUE** la convention collective liant les Parties prévoit que : « L'Employeur maintient le traitement de l'Employée ou Employé en libération syndicale avec salaire récupéré. Il retient sur les cotisations syndicales versées au Syndicat le montant du salaire majoré d'un pourcentage correspondant à la contribution de l'Employeur aux différentes obligations fiscales liées à l'emploi et aux avantages sociaux de l'Employée ou Employé libéré »;

**CONSIDÉRANT QUE** un pourcentage différent était appliqué à chacune des anciennes unités syndicales accréditées préalablement au certificat émis le 8 octobre 2015 par le Conseil canadien des relations industrielles;

**CONSIDÉRANT QUE** malgré l'entrée en vigueur de la convention collective 2018-2021 liant les Parties, l'Employeur a continué d'appliquer les règles, ainsi que la pratique des anciennes conventions collectives;

**CONSIDÉRANT QUE** les Parties désirent uniformiser le pourcentage applicable;

**CONSIDÉRANT QUE** dans le cadre de l'application de la convention collective venue à échéance le 15 octobre 2021, les Parties ont convenu, au cours de l'année 2021, d'appliquer un pourcentage de 12,5 % entre ce moment et la signature d'une nouvelle convention collective;

**CONSIDÉRANT QUE** l'Employeur estime que le montant des obligations fiscales liées à l'emploi et aux avantages sociaux est supérieur au pourcentage de 12,5 %;

**CONSIDÉRANT QUE** que les Parties ont la volonté de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Malgré les dispositions du paragraphe 8.7 de la convention collective en vigueur, les Parties conviennent que le pourcentage correspondant à la contribution de l'Employeur aux différentes obligations fiscales liées à l'emploi et aux avantages sociaux de l'Employée ou Employé libéré est fixé à 12,5 % et ce, pour toute la durée de la convention collective entrant en vigueur le 17 octobre 2022 et jusqu'à son renouvellement.
3. Les Parties reconnaissent que la présente entente est faite sans admission.

## **Lettre d'entente n° 8 – COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAUX**

### **LETTRÉ D'ENTENTE**

#### **ENTRE**

#### **SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

#### **ET**

#### **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après, communément désignés, les « Parties »)

**CONSIDÉRANT** les discussions ayant eu lieu par les Parties lors de la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** la reconnaissance des Parties de l'importance de mettre en place un mécanisme paritaire permettant de favoriser la résolution d'enjeux liés à l'application de la convention collective dans chaque station au Québec et à Moncton;

**CONSIDÉRANT** l'intention des Parties de mettre en place un projet pilote permettant d'implanter des Comités de relations de travail locaux impliquant les parties locales pour régler des problèmes liés à l'application de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective et de favoriser l'implantation d'une culture de relations de travail à tous les niveaux de l'organisation.

#### **OBJET : Comités de relations de travail (CRT) locaux**

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Un Comité de relations de travail local (CRT local) est instauré, à titre de projet pilote, dans chacune des stations suivantes : Matane, Moncton, Québec, Rimouski, Rouyn-Noranda, Saguenay, Sherbrooke et Trois-Rivières. Dans le cas des autres stations, incluant celle de Montréal, les Parties

conviennent de se rencontrer en cours de projet pilote pour déterminer les modalités de mise en place des CRT locaux nécessaires et adaptés aux réalités particulières de ces stations;

3. Le CRT local a comme mandat de trouver des solutions aux problèmes d'application de la convention collective ou d'organisation du travail;
4. Chacun des CRT locaux se réunit six (6) fois par année, à l'exception des CRT locaux des stations de Matane et de Rouyn-Noranda, qui se réunissent quatre (4) fois par année, à un moment déterminé par les Parties. Au besoin, les parties peuvent convenir de rencontres additionnelles;
5. Préalablement à chacune des rencontres, les parties locales s'échangent les sujets dont elles désirent discuter;
6. Chacun des CRT locaux est constitué de deux (2) déléguées ou délégués syndicaux et de deux (2) représentantes ou représentants de l'Employeur. Les partenaires d'affaires en ressources humaines (PARH) peuvent agir à titre de représentants de l'Employeur. Les déléguées ou délégués peuvent s'adjoindre une élue ou un élu désigné par le bureau syndical;
7. L'Employeur peut s'adjoindre une représentante ou un représentant des Relations de travail. Pour ce faire, l'Employeur signifie au bureau syndical, dans les sept (7) jours qui précèdent la rencontre du CRT local, la présence de cette personne. Le Syndicat peut également solliciter la présence d'une conseillère ou d'un conseiller syndical au besoin, auquel cas, il en avise l'Employeur dans les sept (7) jours qui précèdent la rencontre du CRT local;
8. Lors des journées de CRT locaux, les représentantes ou représentants du Syndicat sont libérés selon les modalités prévues à l'article 8 de la convention collective;
9. Les représentantes ou les représentants du Syndicat membres du CRT local bénéficient également d'une (1) journée de libération avec salaire pour la préparation de chaque journée de CRT local. Les membres du CRT local représentant le Syndicat bénéficient également d'une (1) journée de libération avec salaire pour la préparation de chaque journée de CRT local;
10. Les membres du CRT local ne peuvent prolonger les délais prévus à la convention collective, modifier les dispositions de la convention collective, ni conclure d'entente visant à résoudre un ou des griefs. Cependant, lorsqu'un sujet est inscrit au CRT local à l'intérieur du délai de dépôt de grief prévu à l'article 19 de la convention collective, ce délai est automatiquement prolongé d'une période de vingt (20) jours de calendrier

afin de donner suffisamment de temps aux parties locales pour discuter et trouver les solutions appropriées. Si un différend persiste, l'une ou l'autre des Parties peut déposer un grief dans les délais prévus en vertu de l'article 19;

11. Les parties locales tiennent un procès-verbal des rencontres;
12. Lorsqu'un sujet abordé au CRT local ne peut être réglé à la satisfaction des parties, il peut également être déféré au CRT prévu au paragraphe 12.1 de la convention collective;
13. À l'expiration de la première année faisant suite à la signature de la convention collective, les Parties se rencontrent pour faire un bilan du présent projet pilote. Les Parties déterminent alors la pertinence de maintenir ou de modifier, pour la durée d'application de la présente convention collective, les dispositions prévues aux précédents paragraphes.

## Lettre d'entente n° 9 – TÉLÉTRAVAIL

### LETTRE D'ENTENTE

#### ENTRE

#### SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(Ci-après, l' « Employeur »)

#### ET

#### SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

#### **OBJET : Télétravail**

**CONSIDÉRANT** la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** les demandes formulées par le Syndicat au sujet du télétravail;

**CONSIDÉRANT** les dispositions pertinentes du Code canadien du travail ainsi que la politique de l'Employeur visant le télétravail, telle qu'elle peut être modifiée de temps à autre par ce dernier;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Une Employée ou un Employé qui est à l'emploi depuis au moins six (6) mois auprès de l'Employeur peut faire une demande d'entente de télétravail en soumettant le formulaire de demande d'entente de télétravail à sa ou son gestionnaire, tel que prévu à la politique de l'Employeur visant le télétravail;
3. Si elle ou il le juge nécessaire, l'Employée ou Employé qui désire obtenir une entente de télétravail peut, en plus de compléter le processus de demande déterminé par l'Employeur, rencontrer sa ou son gestionnaire pour lui expliquer la nature de sa demande et lui faire part de ses attentes;

4. Lorsqu'elle ou il examine une demande, la ou le gestionnaire évalue plusieurs facteurs, notamment : la nature du travail et l'effet potentiel sur la quantité et la qualité du travail, les répercussions sur les autres Employées ou Employés, la santé et la sécurité et les autres exigences opérationnelles;
5. Pendant une période d'un (1) an suivant la signature de la présente convention collective, les Parties discutent, dans le cadre du Comité de fardeau de tâches (article 69 de la convention collective), de l'évolution du télétravail chez l'Employeur.

Lors de ces rencontres, le Syndicat peut demander à l'Employeur de présenter les lignes directrices relatives au télétravail adoptées par les différentes composantes de l'organisation, le cas échéant.

Le Syndicat peut également interpeller les représentantes ou les représentants de l'Employeur par rapport à l'application de ces mêmes lignes directrices.

6. Avant l'expiration du délai prévu au présent paragraphe, les Parties évaluent la nécessité de poursuivre les rencontres de suivi. Si l'Employeur ou le Syndicat désire maintenir ces rencontres de suivi jusqu'à l'échéance de la convention collective, elles sont maintenues selon la fréquence et le mode de fonctionnement qui est alors déterminé par les parties.

## **Lettre d'entente n° 10 – MESURES TRANSITOIRES D'ANCIENNETÉ**

### **LETTRE D'ENTENTE**

#### **ENTRE**

#### **SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

#### **ET**

#### **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

#### **OBJET : Mesures transitoires d'ancienneté**

**CONSIDÉRANT** la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** que le paragraphe 22.2 de la convention collective, venue à échéance le 15 octobre 2021, prévoyait que : « Pour une Employée ou un Employé embauché directement sur un poste permanent, la date d'ancienneté correspond à sa date d'embauche »;

**CONSIDÉRANT** les modifications apportées à l'article 22 de la convention collective dont notamment l'expression de l'ancienneté en années et en jours civils;

**CONSIDÉRANT** que les Parties désirent mettre fin définitivement et irrévocablement aux distorsions du passé concernant l'ancienneté des Employées ou Employés;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Dans les soixante (60) jours de la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur convertit la date d'ancienneté des Employées ou Employés permanents à temps complet et à temps partiel en années et en jours civils. Pour ce faire, l'Employeur convertit, à partir de la date de service continu reconnu, l'ancienneté des Employées ou Employés permanents en années et jours civils;
3. Dans les soixante (60) jours de la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur détermine une ancienneté pour les Employées ou Employés temporaires en années et en jours civils. Pour ce faire, l'Employeur convertit, à partir de la date de service continu reconnu, l'ancienneté des Employées ou Employés temporaires en années et jours civils;
4. Dans les soixante (60) jours de la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur détermine une ancienneté pour les Employées ou Employés contractuels en années et en jours civils. Pour ce faire, l'Employeur convertit, à partir de la date de service continu reconnu, l'ancienneté des Employées ou Employés contractuels en années et jours civils;
5. Dans les soixante (60) jours de la signature de la nouvelle convention collective, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté faisant état des conversions d'ancienneté. La liste d'ancienneté produite par l'Employeur est transmise au Syndicat en format Excel en incluant le numéro d'employé, le nom, le statut d'emploi, la date de service continu reconnu, ainsi que la conversion en années et en jours civils;
6. Les Parties conviennent que les présentes mesures transitoires ne visent qu'à établir l'ancienneté en années et en jours civils aux fins de l'établissement de la première (1<sup>ère</sup>) liste d'ancienneté consolidée. Cette liste et l'ancienneté ne peuvent permettre à une Employée ou à un Employé de contester un droit étant déjà prescrit;
7. À la suite de la remise de la liste d'ancienneté au Syndicat, l'Employeur ne peut effectuer des modifications pour un événement s'étant produit antérieurement à la remise de cette même liste;
8. La liste d'ancienneté prévue à la présente lettre d'entente règle définitivement et irrévocablement l'ancienneté des Employées ou Employés de l'Employeur;

9. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les dispositions de la présente lettre d'entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement, et mutuellement et collectivement par elles et pour et au nom des personnes sous leurs ordres ou qu'elles représentent;
10. La présente lettre d'entente fait partie intégrante des conventions collectives mais n'est pas assujettie à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage;
11. Par la suite, les règles prévues à l'article 22 s'appliquent et les droits dévolus à la convention collective sont assujettis à la liste d'ancienneté de l'an un (1);
12. Le Syndicat, pour et au nom de ses membres, dégage de toute responsabilité l'Employeur et renonce à toute action, plainte, réclamation, grief, dommage, demande ou recours de quelque nature que ce soit, qu'il peut, pouvait ou pourrait avoir contre l'Employeur, ainsi qu'à leurs administratrices ou administrateurs, officières ou officiers, dirigeantes ou dirigeants, mandataires, employées ou employés, représentantes ou représentants respectifs relativement à la création de la première (1<sup>ère</sup>) liste d'ancienneté directement ou indirectement;
13. L'Employeur et le Syndicat, ainsi que tous les Employées ou Employés, dégagent de toute responsabilité la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération nationale de la culture et des communications (FNCC-CSN), ainsi que le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN), leurs administratrices ou administrateurs, officières ou officiers, dirigeantes ou dirigeants, mandataires, employées ou employés, représentantes ou représentants respectifs, en ce qui concerne toute obligation de moyen, de quelque nature que ce soit, présente, passée ou future relativement à la création de la première (1<sup>ère</sup>) liste d'ancienneté et aux effets découlant de la création de la première (1<sup>ère</sup>) liste d'ancienneté et directement ou indirectement au règlement de la convention collective;
14. Suivant la production de la première (1<sup>ère</sup>) liste d'ancienneté (de l'an un (1)), une Employée ou un Employé nouvellement embauché est assujetti aux règles de la convention collective prévues à l'article 22.

**Lettre d'entente no 11 – BANQUE DE LIBÉRATIONS SYNDICALES ANNUELLE  
AVEC SALAIRE ET MESURES TRANSITOIRES**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

**OBJET : Banque de libérations syndicales annuelle avec salaire et mesures transitoires**

**CONSIDÉRANT** la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** les modifications apportées au paragraphe 8.9 de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les Parties conviennent que la banque de libérations syndicales avec salaire prévue au paragraphe 8.9 de la convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2021;
3. Ainsi, suivant la signature de la convention collective, pour l'année 2023, le Syndicat débute sa première (1<sup>ère</sup>) banque de libérations avec un quantum de soixante-quinze (75) jours de libérations avec salaire supplémentaire (total des années 2021, 2022 et 2023);
4. Dès le 1<sup>er</sup> avril 2024, le quantum de cette même banque de libérations avec salaire est rétabli, conformément au paragraphe 8.9, à vingt-cinq (25) jours par année.

**Lettre d'entente n° 12 – CONCERNANT L'ACTUALISATION DE L'ARTICLE 56 -  
CONGÉ DE MATERNITÉ, D'ADOPTION, DE COPARENT, PARENTAL, DE SOINS  
D'ENFANT, DE PROCHE AIDANT, DE COMPASSION ET AUTRES CONGÉS.**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

**OBJET : Article 56 - Congé de maternité, d'adoption, de coparent, parental, de soins d'enfant, de proche aidant, de compassion et autres congés**

**CONSIDÉRANT QUE** la volonté des Parties de confirmer la conformité du contenu de l'article 56 par rapport aux lois d'ordre public applicables;

**CONSIDÉRANT QUE** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Les Parties conviennent qu'elles procéderont à l'analyse de l'article 56 en lien avec les lois d'ordre public et s'engagent à actualiser et rendre conforme l'article au plus tard dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

**Lettre d'entente n° 13 – PROCESSUS DE PERMANENTISATION DE CERTAINES  
ET CERTAINS RECHERCHISTES À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

**OBJET : Processus de permanentisation de certaines et certains recherchistes**

**CONSIDÉRANT** la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** l'introduction du paragraphe 48.19 à la nouvelle convention collective;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. L'Employeur crée, dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, dix (10) postes permanents à temps complet de recherchistes;
3. L'Employeur octroie le statut d'Employée ou Employé permanent aux recherchistes à temps complet cumulant le plus d'ancienneté et d'expérience dans cette même fonction et ce, jusqu'à ce que les dix (10) postes prévus au précédent paragraphe aient été comblés;
4. Une Employée ou un Employé visé par le paragraphe précédent peut, dans le cadre de l'application de la présente entente, refuser l'offre de permanentisation.

**Lettre d'entente n° 14 – PROCESSUS DE PERMANENTISATION DE CERTAINES  
ET CERTAINS ÉDIMESTRES À LA SUITE DE LA SIGNATURE  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

**OBJET : Processus de permanentisation de certaines et certains édimestres**

**CONSIDÉRANT** la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** l'introduction du paragraphe 48.20 à la nouvelle convention collective;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur crée un nombre suffisant de postes permanents à temps complet d'édimestres pour que le total des heures régulières travaillées par des édimestres contractuels représente un maximum de cinquante pour cent (50 %) du total des heures régulières travaillées par l'ensemble des édimestres (contractuels et permanents);
3. L'Employeur octroie le statut d'Employée ou Employé permanent aux édimestres à temps complet cumulant le plus d'ancienneté et d'expérience dans cette même fonction et ce, jusqu'à ce que le pourcentage prévu au précédent paragraphe ait été atteint;
4. Une Employée ou un Employé visé par le paragraphe précédent peut, dans le cadre de l'application de la présente entente, refuser l'offre de permanentisation.

**Lettre d'entente n° 15 – RECLASSIFICATION DU TITRE D'EMPLOI DE  
RECHERCHISTE AU GROUPE 26**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

**OBJET : Rechercheistes – Groupe 26**

**CONSIDÉRANT** la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** que la rémunération du titre d'emploi de recherchiste est, préalablement à la signature de la nouvelle convention, visée par le Groupe salarial 21 de l'article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale);

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. À compter de la signature de la nouvelle convention collective, la rémunération du titre d'emploi de recherchiste est visée par le Groupe salarial 26 de l'article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale);
3. À compter de la de signature de la nouvelle convention collective, les Parties conviennent de transférer le titre d'emploi de recherchiste du groupe salarial 21 au groupe salarial 26. Chaque recherchiste à l'emploi de Radio-Canada obtient le salaire du Groupe salarial 26 correspondant au même échelon qu'elle ou il détenait alors qu'elle ou il était visé par le Groupe salarial 21. À titre d'exemple, la ou le recherchiste ayant une rémunération

se situant à l'échelon 9 du Groupe 21 obtiendra une rémunération correspondant à l'échelon 9 du Groupe 26;

4. À la seule fin de la présente lettre d'entente, aucune autre modification n'est apportée aux autres Groupes salariaux prévus à l'article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale).

# Lettre d'entente n° 16 – NOTION DE COLLABORATRICE OU COLLABORATEUR

## LETTRE D'ENTENTE

### ENTRE

#### SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(Ci-après, l' « Employeur »)

### ET

#### SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

### **OBJET : Notion de collaboratrice ou collaborateur**

**CONSIDÉRANT** la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** les demandes formulées par le Syndicat concernant la notion de collaborateur;

**CONSIDÉRANT** les articles 5 (Reconnaissance syndicale), 7 (Cotisations syndicales) et 34 (Juridiction, sous-traitance et impartition) de la convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Une collaboratrice ou un collaborateur est une personne appelée à collaborer régulièrement avec l'Employeur et qui, tel que prévu à l'alinéa 34.2 c) de la convention collective, possède une expertise particulière dans un domaine particulier. Le mandat confié à la collaboratrice ou au collaborateur lui permet de bénéficier d'une autonomie relativement aux sujets qu'elle ou il aborde et ce, dans le respect des règles et orientations déterminées par l'Employeur;

3. La collaboratrice ou le collaborateur est visé par l'article 7 (Cotisations syndicales);
4. La rémunération versée à la collaboratrice ou au collaborateur est égale ou supérieure à celle prévue à l'embauche au Groupe salarial 17 de l'article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale).

**Lettre d'entente n° 17 – RÈGLES PARTICULIÈRES RELATIVE À L'AVANCEMENT  
TEMPORAIRE ET À LA RÈGLE DE PROMOTION APPLICABLES À CERTAINS  
TITRES D'EMPLOIS.**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

**OBJET : Avancement temporaire et règle de promotion pour certains titres  
d'emploi**

**CONSIDÉRANT** les discussions du Comité de travail relatif à l'avancement temporaire et à la règle de promotion;

**CONSIDÉRANT** l'article 25 sur l'affectation et l'avancement temporaire;

**CONSIDÉRANT** l'article 62 sur les dispositions salariales générales;

**CONSIDÉRANT** l'identification par les Parties des fonctions liées à l'ancienne unité SCRC (pré-fusion) pour lesquelles la règle de promotion prévue à l'article 62 risque d'aggraver les problématiques liées aux remplacements de certaines fonctions;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties d'assurer une disponibilité suffisante pour combler les besoins opérationnels;

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Les titres d'emploi identifiés par les Parties sont : secrétaire de rédaction (national), responsable des affectations (national), secrétaire de rédaction (régional), responsable des affectations (régional);
3. Nonobstant l'application du paragraphe 62.5 de la convention collective, les titres d'emploi énumérés au paragraphe précédent de la présente lettre d'entente bénéficient de la règle d'avancement temporaire et de promotion suivante : lorsque l'Employée ou Employé est appelé à occuper un titre d'emploi relevant d'un groupe salarial supérieur visé par la présente entente, elle ou il obtient le salaire de base de l'échelon se rapprochant le plus de son salaire actuel augmenté de deux (2) échelons;
4. Les dispositions prévues à cette lettre d'entente s'appliquent rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2020 aux Employées ou Employés avancés ou promus dans les titres d'emploi énumérés au paragraphe 2.

## Lettre d'entente n° 18 – CRÉATION DE POSTES PERMANENTS

### LETTRE D'ENTENTE

#### ENTRE

#### SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(Ci-après, l' « Employeur »)

#### ET

#### SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

#### **OBJET : Création de postes permanents**

**CONSIDÉRANT** la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties;

**CONSIDÉRANT** que pour la période de référence s'échelonnant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, le ratio d'heures régulières travaillées par les Employées ou Employés temporaires par rapport au total des heures régulières travaillées par les Employées ou Employés temporaires et les Employées ou Employés permanents est estimé à 30,9 %;

**CONSIDÉRANT** l'objectif d'établir ce même ratio à vingt-cinq pour cent (25 %);

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Pour la période de référence s'échelonnant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, l'Employeur s'engage à créer, d'ici janvier 2023, un total de cent vingt (120) postes permanents;
3. Les nouveaux postes permanents ayant déjà été créés depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 sont déduits du total des cent vingt (120) postes prévus au précédent paragraphe;

4. Pour le résiduel des postes devant être créés en janvier 2023, les postes seront octroyés à l'Employée ou Employé temporaire le plus ancien du titre d'emploi, de la direction et de la station visée et ce, si elle ou il rencontre les qualifications et compétences requises. Pour les autres années d'application de la présente entente, les articles 23 (Affichage) et 24 (Recrutement) s'appliquent, le cas échéant;
5. Entre la date de signature de la convention collective et la fin décembre 2022, un Comité de travail est mis en place pour recommander à la haute direction différentes options en lien avec l'identification des postes permanents à créer. Pour ce faire, les Parties peuvent, par exemple, procéder à l'analyse des heures régulières travaillées par les Employées ou Employés temporaires, identifier les postes ayant été créés depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 ou analyser des données jugées pertinentes par les Parties;
6. Dans le cadre du Comité de travail prévu au précédent paragraphe, l'Employeur libère trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat, avec salaire, pour chaque journée où le Comité de travail se rencontre ainsi que pour une journée de préparation par journée de rencontre;
7. Pour les périodes de référence s'échelonnant du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 et du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, l'Employeur s'engage à maintenir annuellement un ratio d'heures travaillées par les Employées ou Employés temporaires de vingt-cinq pour cent (25 %) (correspondant aux heures régulières travaillées par les Employées ou Employés temporaires par rapport au total des heures régulières travaillées par les Employées ou Employés temporaires et les Employées ou Employés permanents);
8. Pour chacune des deux périodes de référence prévue au paragraphe précédent, le Comité de travail prend connaissance du ratio d'heures travaillées par les Employées ou Employés temporaires (correspondant aux heures régulières travaillées par les Employées ou Employés temporaires par rapport au total des heures régulières travaillées par les Employées ou Employés temporaires et les Employées ou Employés permanents). Le cas échéant, le Comité de travail recommande à la haute direction différentes options permettant d'atteindre le ratio d'heures travaillées par des Employées ou Employés temporaires de vingt-cinq pour cent (25 %). Les modalités prévues au paragraphe 6 de la présente entente s'appliquent au Comité de travail visé par le présent paragraphe.

**Lettre d'entente n° 19 – AUGMENTATION DE LA PRIME DE « STEADY CAM »**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

(Ci-après, l' « Employeur »)

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA**

(Ci-après, le « Syndicat »)

(Ci-après communément désignées, les « Parties »)

**OBJET : Augmentation de la prime de « steady cam »**

**CONSIDÉRANT** la prime « steady cam » (ci-après « la prime ») en vigueur depuis octobre 2003, au montant de cinquante dollars (50 \$) par journée d'affectation;

**CONSIDÉRANT** que l'opération de la « steady cam » est complexe et requiert une expertise et des compétences particulières;

**CONSIDÉRANT** le nombre limité d'Employées ou Employés de l'Employeur qui possèdent l'expertise et les compétences requises.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. La prime sera portée à cent dollars (100 \$) par journée d'affectation à la manœuvre de la « steady cam », à compter de la signature de la présente. Un supplément de dix dollars (10 \$) de l'heure est octroyé pour chaque heure travaillée au-delà d'une journée de travail de dix (10) heures;
3. En contrepartie de quoi, il est entendu que cette entente ne peut faire l'objet d'une renégociation avant l'échéance de la convention collective en vigueur.