



PROJET D'ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RADIO-CANADA (STTRC FNCC-CSN)

ET

RADIO-CANADA/CBC

Document comparatif

Présenté par le comité de négociation syndical lors de la tournée d'information

En vue du renouvellement de la convention collective venant à échéance le 31 mars 2026

Ce document a pour but d'accompagner les membres du STTRC (FNCC-CSN) dans la comparaison des textes de la convention collective, en vigueur du 1 avril 2025 au 31 mars 2026, et le projet d'entente de principe survenu entre le Syndicat et l'Employeur le vendredi 4 septembre 2026. Certaines modifications d'ordre général n'ont pas été incluse dans les textes du projet d'entente de principe afin d'en simplifier la lecture, tels que :

- L'adaptation des textes à une écriture épicène (Ex : *Employée et Employé* devient *personne salariée*);
- Le changement de *Radio-Canada* (ou encore *la Société*) à *Radio-Canada/CBC*;
- Le changement du *Comité de relations de travail (CRT)* au *Comité de relations de travail national (CRTN)*, afin de le différencier des Comités de relation de travail locaux (CRT locaux);
- Différentes concordances et ajustements de numéro d'articles.

Art.	Convention 2025-2026	Entente de principe
2		Article 2 – DÉFINITIONS (...) Secteur : Désigne une entité relevant d'une personne directrice générale. (...) Unité administrative : Désigne le regroupement de personnes salariées sous l'autorité de la première (1^{ère}) personne cadre hiérarchique de l'Employeur.
8		Article 8 - LIBÉRATIONS SYNDICALES ET DROITS SYNDICAUX (...) 8.11 Nouvelles personnes salariées Dans les deux (2) mois suivant la réception de la liste des nouvelles personnes salariées par le Syndicat, conformément au paragraphe 11.1, la personne salariée permanente, temporaire ou contractuelle qui est embauchée pour une période de plus de treize (13) semaines peut pendant ses heures régulières de travail, s'entretenir pendant un maximum de trente (30) minutes avec une personne représentante du Syndicat et ce, sans perte de salaire.

		Le moment de la rencontre est déterminé avec la personne supérieure immédiate de la personne salariée selon les besoins opérationnels.
12	Article 12 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (...) 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. (...)	Article 12 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (...) 12.6 Dépôt et délai de grief En cas de désaccord entre les membres du Comité de relations de travail national 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. Le délai en cours est automatiquement suspendu jusqu'à ce que, dans le cadre d'un CRTN, l'une ou l'autre des Parties constate un désaccord et que ce dernier soit effectif. Un désaccord peut être constaté lorsque les Parties ont partagé leurs principaux arguments et que, malgré le fait qu'elles aient échangé de l'information, le sujet demeure en litige. Le désaccord est effectif à la prochaine séance du CRTN. La partie qui en vient à cette conclusion doit expliquer les motifs de sa décision. Si les Parties en conviennent, la suspension du délai prévu au présent paragraphe peut faire l'objet d'une prolongation. (...) B) Comités de relations de travail (CRT locaux) 12.8 Stations visées Un Comité de relations de travail local (CRT local) est instauré dans chacune des stations suivantes: Matane, Moncton, Québec, Rimouski, Rouyn-Noranda, Saguenay, Sherbrooke, Sept-Îles et Trois-Rivières. 12.9 Mandat Le CRT local a comme mandat de trouver des solutions aux problèmes d'application de la convention collective ou d'organisation du travail qui touchent la station où le CRT local est tenu.

	12.10 Fréquence des rencontres Les membres de chacun des CRT locaux se réunissent six (6) fois par année, à l'exception des CRT locaux des stations de Matane, Rouyn-Noranda et Sept-Îles, qui se réunissent quatre (4) fois par année, à un moment déterminé par les Parties. Au besoin, les Parties peuvent convenir de rencontres additionnelles. 12.11 Ordre du jour Préalablement à chacune des rencontres, les Parties s'échangent les sujets dont elles désirent discuter. 12.12 Représentants Le CRT local de Québec est constitué de trois (3) personnes déléguées du Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur. Les autres CRT locaux sont constitués de deux (2) personnes déléguées du Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Employeur. Les partenaires d'affaires en ressources humaines (PARH) peuvent agir à titre de représentants de l'Employeur. Les personnes déléguées du Syndicat peuvent s'adjoindre un membre du comité exécutif. 12.13 Personnes ressources L'Employeur peut s'adjoindre une personne représentant les Relations de travail. Pour ce faire, l'Employeur signifie au Syndicat, 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 personne conseillère syndicale au besoin, auquel cas, il en avise l'Employeur dans les sept (7) jours qui précèdent la rencontre du CRT local. 12.14 Libérations Lors des journées de CRT locaux, les personnes représentant le Syndicat sont libérées avec salaire selon les modalités prévues à l'article 8 de la convention collective. La rencontre des CRT locaux se déroule en après-midi. Les personnes représentant le Syndicat membres des CRT locaux sont libérées l'avant-midi qui précède la rencontre pour fins de préparation. Préalablement à la tenue de chaque CRT local, une journée de libération avec salaire récupérée est accordée à chacune des personnes représentant le Syndicat pour rencontrer leurs membres. Le moment de cette libération est déterminé par les Parties locales.
--	--

		12.15 Limitations Les membres des CRT locaux 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 suspendu jusqu'à ce qu'un désaccord soit constaté et effectif selon le processus prévu au paragraphe 12.6 ou que le sujet soit déféré au CRTN. Lorsqu'un sujet abordé au CRT local ne peut être réglé à la satisfaction des Parties, il peut être déféré au CRTN. 12.16. Procès-verbal Les Parties tiennent un procès-verbal des CRT locaux. C) Comité d'informations 12.17 Objectifs et fonctionnement du Comité Le Comité d'informations a comme objectif de permettre à l'Employeur de présenter au Syndicat différentes initiatives pouvant avoir un impact sur l'organisation du travail. Lors des rencontres, les Parties tentent d'établir un dialogue concernant la mise en place des initiatives présentées. Le Comité se réunit quatre (4) fois par an. Au besoin, les Parties peuvent convenir de rencontres additionnelles. Le Comité est composé d'un maximum de quatre (4) personnes représentant l'Employeur membres de la Direction générale des ressources humaines et des relations industrielles ainsi que de quatre (4) personnes représentant le Syndicat. Si les membres du comité en conviennent, une personne gestionnaire peut se joindre aux rencontres. Lorsque les Parties en conviennent, elles s'engagent à maintenir la confidentialité des informations partagées.
--	--	--

15	Article 15 – TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES PERSONNES SALARIÉES D'AUTRES UNITÉS D'ACCREDITATION ET CRÉATION DE POSTES HYBRIDES ET NON HYBRIDES (...) 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. (...)	Article 15 – TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES PERSONNES SALARIÉES D'AUTRES UNITÉS D'ACCREDITATION ET CRÉATION DE POSTES HYBRIDES ET NON HYBRIDES (...) 15.4 Polyvalence inter-unités non hybride Les Parties reconnaissent qu'il peut être nécessaire que des personnes salariées accomplissent des tâches inter-unités qui sont accessoires à leur fonction de base. L'accomplissement de ces fonctions accessoires entraîne une compensation de vingt-cinq dollars (25 \$) par jour si l'affectation est d'une durée minimale de quatre-vingt-dix (90) minutes travaillées. Cette compensation est également versée lorsqu'une personne salariée est affectée au remplacement d'une personne salariée visée par un projet inter-unités. (...)
18	Article 18 - MESURES DISCIPLINAIRES, PLAN FORMEL D'AMÉLIORATION ET COMMUNICATION EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL (...) 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. (...)	Article 18 - MESURES DISCIPLINAIRES, PLAN FORMEL D'AMÉLIORATION ET COMMUNICATION EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL (...) 18.2 Communication de la mesure Toute mesure disciplinaire doit être communiquée à la personne salariée 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 présent délai est suspendu lors de congés autorisés par l'Employeur et ce, à l'exclusion des congés hebdomadaires. Le Syndicat reçoit copie de toute mesure disciplinaire communiquée à la personne salariée. La communication de la mesure ne peut se faire la ou les journées ou la personne salariée est convoquée à un entretien en vertu du paragraphe 18.3. Un préavis d'au minimum vingt-quatre (24) heures est requis pour communiquer la mesure. (...)

	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. (...)	18.8 Accompagnement et plan formel d'amélioration Sauf pour la personne visée par l'article 27 (Période de probation), lorsque la personne salariée est convoquée afin de se voir remettre par écrit un plan formel d'amélioration de la performance, elle est avisée par écrit au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre. Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat. L'Employeur informe la personne salariée qu'elle peut être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat pour cette rencontre et pour les suivis inscrits au plan. (...)
19	Article 19 - PROCÉDURE DE GRIEFS (...) 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.	Article 19 - PROCÉDURE DE GRIEFS (...) 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 de la ou des personnes plaignantes. Les Parties conviennent que ces informations favorisent l'analyse du grief et peuvent favoriser l'identification d'un possible règlement. Tous les griefs du Syndicat, d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées 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. À l'exception des situations prévues au paragraphe 19.9, les délais prévus au présent paragraphe ne peuvent faire l'objet d'une prolongation par les Parties. La remise d'un avis disciplinaire (écrit) est réputée n'être contestée qu'en cas de gradation des sanctions. Un grief soumis pour toute sanction postérieure à l'avis disciplinaire vise ce même avis. Dans ce cas, le grief doit en faire mention. Le paragraphe 18.7 trouve application, sauf en cas de gradation des sanctions. Dans ce cas, la dernière sanction est alors visée par 18.7.

	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. (...) 19.9 Délais de rigueur Tout délai du présent article peut être prolongé d'un commun accord, consigné par écrit, avant l'échéance dudit délai.	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. Selon la nature des échanges, les Parties s'engagent à se partager toute information pertinente pouvant permettre une meilleure compréhension des faits, de la réclamation et des personnes visées par le grief. (...) 19.9 Délais de rigueur Conformément à l'alinéa 19.4, le délai de quarante-cinq (45) jours ne peut en aucun temps faire l'objet d'une prolongation. Sauf exception prévue au présent paragraphe, ce délai est de rigueur. Exceptionnellement, pour la période du vendredi précédent le 24 décembre au premier lundi suivant le 2 janvier, ce même délai est suspendu pour l'ensemble des situations dont la date pour déposer un grief n'est pas déjà prescrite.
20	Article 20 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE (...) 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. (...)	Article 20 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE (...) 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. Trois (3) fois par année, dans le cadre du Comité de griefs, les Parties révisent l'ensemble des griefs. D'un commun accord, les Parties peuvent convenir qu'un ou des griefs qui ne sont pas liés à l'un des deux (2) sujets cités au précédent paragraphe peuvent également être considérés comme prioritaires. (...)

22	Article 22 - ANCIENNETÉ (...) 22.13 Liste 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 cette liste fait état de l'ancienneté accumulée depuis la mise à jour précédente. Pour chacune des personnes salariées, 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, la personne salariée 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. À l'expiration du délai de trente (30) jours civils, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage. 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. (...)	Article 22 - ANCIENNETÉ (...) 22.13 Fichier d'ancienneté Conformément aux délais prévus au paragraphe 22.12, l'Employeur publie l'ancienneté de la personne salariée dans son dossier électronique ainsi qu'une liste faisant état du rang et de l'ancienneté de l'ensemble des personnes salariées. Une copie de cette liste est remise au Syndicat. Pour chacune des personnes salariées, 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, la personne salariée dispose de quarante-cinq (45) 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. L'Employeur met le Syndicat en copie-conforme de toute modification apportée à l'ancienneté d'une personne salariée suivant la publication de son ancienneté et de la liste. À l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours civils, l'ancienneté devient officielle, sous réserve des contestations écrites survenues durant ladite période de quarante-cinq (45) jours. 22.14 Valeur définitive À l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours civils prévu au paragraphe précédent, l'ancienneté de chaque personne salariée est considérée, pour toutes les périodes précédant sa dernière publication, comme étant définitive. L'Employeur rend alors disponible une mise à jour de la liste prévue au paragraphe 22.13. Cette liste, qui fait état de l'ancienneté définitive, ne peut faire l'objet d'une nouvelle contestation, sauf si la personne salariée constate que l'ancienneté apparaissant à cette liste ne correspond pas aux informations prévues au paragraphe 22.13 ou si considérant son ancienneté, son rang est erroné. Une copie de la liste est transmise au Syndicat. (...)
----	---	---

24	Article 24 – RECRUTEMENT (...) 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. 24.3 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. 24.5 Choix du candidat (...) 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.	Article 24 – RECRUTEMENT (...) 24.3 Préavis aux test et à l’entrevue L'Employeur fait parvenir à chaque personne salariée retenue pour un test théorique, un préavis d'au moins cinq (5) jours avant la tenue de celui-ci. Si une personne salariée est retenue pour un test pratique ou une entrevue, un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures lui est donné avant la tenue de ceux-ci. Si le test théorique et le test pratique sont administrés au même moment, seul le préavis de cinq (5) jours trouve application. 24.4 Rétroaction L'Employeur avise, dans les meilleurs délais, la personne salariée 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 la personne salariée s'est classée par rapport aux autres personnes candidates ayant été invitées au processus de sélection. Lors de la communication de ses informations, la personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale. 24.5 Choix du candidat (...) 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 la personne salariée de l'Unité d'accréditation qui a le plus d'expérience, 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 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); (...)	Par ailleurs, à expérience égale entre personnes salariées, l'Employeur retient celle ayant le plus d'ancienneté. 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 la personne salariée a déjà effectué les tâches visées par l'affichage ». Pour déterminer l'expérience, chaque période de temps jugée pertinente ayant été complétée chez l'Employeur équivaut au double de ces périodes (1 X 2). Chaque période d'expérience jugée pertinente ayant été complétée à l'externe vaut cette même période de temps (1 X 1). (...)
25	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. (...)	Article 25 – AFFECTATION ET AVANCEMENT TEMPORAIRE 25.1 Affectation temporaire La personne salariée affectée, au sein de l'Unité d'accréditation, à des tâches d'un autre titre d'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. Pour fin d'application de l'alinéa précédent, l'Employeur peut affecter une personne salariée à des tâches de niveau salarial régulier égal ou inférieur moins de deux (2) heures cumulatives par jour. Lorsqu'une personne salariée est affectée à des tâches de niveau salarial régulier égal ou inférieur pour deux (2) heures cumulatives et plus par jour, elle ne peut l'être que pour un (1) seul autre titre d'emploi. Une personne salariée ne peut être affectée sur un troisième (3e) titre d'emploi que lorsque des besoins urgents le nécessitent ou qu'aucune autre personne salariée n'est disponible pour effectuer le travail requis. Malgré ce qui précède, une personne salariée peut, si elle accepte l'affectation, à la demande de l'Employeur, exercer les tâches d'un groupe salarial équivalent ou inférieur.

	(...) 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 candidat ou aucun autre candidat, il peut procéder à l'affectation ou à l'avancement si les besoins du service l'exigent. 25.10 Affectations ou avancement 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	L'affectation à ces fonctions ne doit pas créer de surcharge de travail. L'Employeur assigne ces affectations temporaires uniquement à la personne salariée qui possède les compétences et qualifications requises. 25.2 Prime d'affectation temporaire Une personne salariée temporairement affectée pour une durée de deux (2) heures cumulatives et plus par quart de travail aux tâches d'un groupe salarial égal ou inférieur à celui qu'elle occupe en permanence touche, en plus de sa paie habituelle, une prime de cinq pourcent (5%) sur le salaire de base. 25.3 Création de postes fusionnés Après entente avec le Syndicat, l'Employeur peut créer un poste fusionné notamment pour permettre la création de postes permanents. Un poste fusionné est un poste combinant au maximum les tâches de deux (2) titres d'emploi distincts qui sont compatibles et du même ordre. La personne salariée obtient alors le salaire de base du titre d'emploi le plus élevé. La personne salariée occupant un poste fusionné peut seulement réclamer le versement de la prime de polyvalence visée au paragraphe 25.2 pour les affectations temporaires dans un autre titre d'emploi que ceux déjà prévus au poste fusionné. 25.4 Droit de refus de l'affectation temporaire Même si la personne salariée possède les compétences et les qualifications requises, elle a le droit de refuser une affectation à des tâches d'un emploi de niveau égal ou inférieur lorsque l'affectation amène un dépassement du nombre d'heures ou de la limite de titres d'emplois prévus au paragraphe 25.1. Son refus ne peut lui être préjudiciable de quelque façon que ce soit. 25.5 Avancement temporaire, modalités Préalablement à l'octroi de l'avancement temporaire, en plus des besoins opérationnels, l'Employeur doit considérer les objectifs de développement
--	---	--

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^{ère}) ou du premier (1^{er}) 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. (...) 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.	professionnels des personnes salariées. Par conséquent, l'Employeur favorise l'atteinte de ces objectifs en octroyant les avancements temporaires équitablement, sans pour autant viser une égalité. Conformément à ces principes, pour les avancements temporaires prévisibles de deux (2) mois et moins, l'employeur peut avancer une personne salariée sans procéder à un appel d'intérêt. Pour les avancements temporaires prévisibles de plus de deux (2) mois, l'Employeur lance un appel d'intérêt auprès des personnes salariées de l'unité administrative où le besoin doit être comblé. À la suite de l'appel d'intérêt, l'Employeur rencontre chaque personne salariée de l'unité administrative qui a manifesté son intérêt et ce, si elle répond aux exigences (qualifications et compétences requises). Si aucune personne salariée de l'unité administrative ne manifeste son intérêt ou qu'aucune personne salariée ne possède les compétences et les qualifications requises, l'Employeur affecte ou avance la personne salariée de son choix. L'Employeur avise les personnes salariées qui ont manifesté leur intérêt et qui n'obtiennent pas l'avancement temporaire des motifs liés à cette décision. L'Employeur et la personne salariée doivent discuter des objectifs de développement de cette dernière. 25.6 Prime d'avancement de 10% Une personne salariée temporairement avancée pour une durée de plus d'une heure cumulative aux tâches d'un groupe supérieur à celui qu'elle occupe en permanence touche, en plus de sa paie habituelle, une prime de dix pourcent (10%) sur le salaire de base avec un minimum de vingt-cinq dollars (25\$) par quart de travail. La personne salariée ne touche pas la prime lorsqu'avancée temporairement à l'occasion du remplacement d'une personne salariée 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. 25.4 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.	25.9 Création ou comblement de poste Dès qu'une personne salariée permanente aura accumulé vingt-quatre (24) mois en avancement temporaire de façon continue dans un titre d'emploi, cette même personne sera embauchée pour combler ce poste si ce dernier est vacant. Ce poste est octroyé à la personne salariée permanente qui a effectué l'avancement temporaire pendant une durée de vingt-quatre (24) mois continu. 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. Si, à la demande de l'Employeur, la personne salariée est affectée à un autre besoin que celui visé par l'avancement temporaire, le délai continu de vingt-quatre (24) mois n'est pas interrompu et ce, pour une durée maximale totale de trois (3) mois. De plus, le délai continu de vingt-quatre (24) mois n'est pas interrompu en cas de prise de congés prévus aux articles 42 (congés compensatoires), 50 (jours fériés), 51 (congés annuels), 52 (congés spéciaux), 53 (congés pour fonction judiciaire) et 57 (congés de maladie à l'exclusion de l'invalidité de courte et longue durée). 25.10 Définitions Pour les emplois de nature journalistique, les tâches liées à la prise d'images et au montage de base sont définies comme suit : a. La prise d'images de base réfère à une production réalisée avec des moyens accessibles et peu spécialisés, sans nécessiter une expérience ou des connaissances liées à la maîtrise d'équipements techniques avancés. b. Le montage de base signifie un processus d'édition audio ou visuel simple ou réalisé avec des moyens peu spécialisés, par opposition au montage complexe qui nécessite des connaissances techniques avancées
---	---

		et qui intègre un travail approfondi sur le rythme, la narration, les effets, ainsi que le traitement de l'image et du son. 25.11 Tâches connexes L'exécution de tâches connexes doit être en lien avec la monographie d'emploi de la personne salariée et s'inscrire dans le prolongement de ses fonctions. Elles doivent être considérées comme étant complémentaires et doivent servir à soutenir l'exécution des tâches spécifiquement prévues à la monographie d'emploi de la personne salariée. (...) 25.15 Conditions particulières Malgré le paragraphe 25.6, la personne salariée qui occupe les fonctions de caméraman JE/VL et qui est affectée à l'une des tâches du titre d'emploi de journaliste touche, en plus de sa paie habituelle, une prime de dix pour cent (10%) pour la totalité des heures effectuées lors de sa journée régulière de travail. Cette prime est versée sans égard au temps nécessaire pour accomplir la tâche requise. Tout caméraman JE/VL qui est affecté à l'une des tâches du titre d'emploi de journaliste doit, préalablement à l'affectation recevoir la formation appropriée.
29	Article 29 – FORMATION (...) 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. (...)	Article 29 – FORMATION (...) 29.6 Familiarisation a) La familiarisation désigne une situation où une personne salariée possède déjà les qualifications et compétences requises du poste et a déjà effectué les tâches de ce même poste. La familiarisation ne nécessite que les indications pour pouvoir appliquer ses connaissances pratiques dans un nouveau milieu de travail, sinon il s'agit de formation telle que définie à 29.2 et l'article 29.8 a) s'applique. (...)

	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 cette personne 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. (...)	29.8 Rémunération de la personne salariée qui donne la formation a) Lorsque l'Employeur demande à une personne salariée de donner une formation qui est normalement confiée à une personne membre de l'Unité d'accréditation dont la fonction prévoit cette tâche, il libère la personne salariée de son affectation régulière et lui verse une prime de vingt-cinq dollars (25 \$) par jour. Une personne salariée dont la fonction prévoit la formation ne reçoit pas cette prime. (...)
30		Article 30 – UTILISATION DES DEUX (2) LANGUES OFFICIELLES ET PRIME LINGUISTIQUE (...) 30.3 Prime linguistique Une prime annuelle de mille deux cents dollars (1 200\$) est versée aux personnes salariées de Radio-Canada/CBC qui, pendant la moitié ou plus de leur semaine normale de travail, occupent un poste qui exige l'utilisation continue du français et/ou de l'anglais, et d'une autre langue. La prime est versée toutes les deux semaines.
32	Article 32 – ABOLITION DE POSTE ET LICENCIEMENT (...) 32.7 Affectation à un poste vacant ou à une affectation temporaire (...) g) S'il n'existe aucun poste vacant ou 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).	Article 32 – ABOLITION DE POSTE ET LICENCIEMENT (...) 32.7 Affectation à un poste vacant ou à une affectation temporaire (...) g) S'il n'existe aucun poste vacant ou 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, la personne salariée doit l'accepter si elle possède les qualifications et compétences requises. Dans ce cas, la personne salariée reçoit le salaire du titre d'emploi occupé. Si la personne salariée refuse ce poste, elle peut exercer les options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d).

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). (...) 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).	La personne salariée qui accepte un poste vacant de groupe salarial égal ou inférieur et qui détient deux (2) ans et plus d'ancienneté peut également bénéficier d'une priorité au sein même du Comité mixte et ce, pour une période d'un an suite à l'abolition de son poste. Pour exercer cette priorité, la personne salariée doit être celle qui détient le plus d'ancienneté. De plus, le poste disponible doit l'être au sein de la même unité administrative et correspondre au poste que la personne salariée détenait au moment de l'abolition de poste. La personne salariée qui accepte un poste vacant de groupe salarial inférieur et qui détient deux (2) ans et plus d'ancienneté peut bénéficier d'une priorité pour combler un poste permanent du titre d'emploi qu'elle détenait préalablement à l'abolition de son poste. Pour se prévaloir de cette priorité, la personne salariée doit poser sa candidature sur le poste visé. Lors des deux (2) années faisant suite à l'abolition de son poste, la personne salariée qui répond aux exigences affichées (qualifications ou compétences requises) obtient le poste. Par la suite, le processus prévu aux paragraphes 24.2 et 24.5 s'appliquent. 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). (...) 32.8 Supplantation a) La personne salariée dont le poste a été aboli supplante la personne salariée le moins ancien, dans son titre d'emploi, dans son établissement, si elle possède les qualifications et compétences du poste. Si la personne salariée refuse la supplantation, elle a droit aux options prévues aux alinéas 32.6 c) ou d). La personne salariée qui accepte un poste vacant de groupe salarial égal ou inférieur et qui détient deux (2) ans et plus d'ancienneté peut également bénéficier d'une priorité au sein même du Comité mixte et ce, pour une période d'un an suite à l'abolition de son poste.
---	---

	(...) 32.9 Liste de rappel pour un poste permanent (...) 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 2 000 \$: 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 2 000 \$ et 5 000 \$: récupération sur un taux minimum de dix pour cent (10 %) de la paie	Pour exercer cette priorité, la personne salariée doit être celle qui détient le plus d'ancienneté. De plus, le poste disponible doit l'être au sein de la même unité administrative et correspondre au poste que la personne salariée détenait au moment de l'abolition de poste. La personne salariée qui accepte un poste vacant de groupe salarial inférieur et qui détient deux (2) ans et plus d'ancienneté peut bénéficier d'une priorité pour combler un poste permanent du titre d'emploi qu'elle détenait préalablement à l'abolition de son poste. Pour se prévaloir de cette priorité, la personne salariée doit poser sa candidature sur le poste visé. Lors des deux (2) années faisant suite à l'abolition de son poste, la personne salariée qui répond aux exigences affichées (qualifications ou compétences requises) obtient le poste. Par la suite, le processus prévu aux paragraphes 24.2 et 24.5 s'appliquent. (...) 32.9 Liste de rappel pour un poste permanent (...) b) La personne salariée qui choisit d'être placée sur une liste de rappel reçoit une indemnité de licenciement tel que prévu au paragraphe 32.10. Lorsque la personne salariée qui a touché l'indemnité de licenciement est réintégrée 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 un compte débiteur de 200 \$ ou moins : recouvrement automatique sur la même paie où le rajustement est effectué. - pour un compte débiteur de plus de 200 \$: Sur la paie où une correction rétroactive négative est appliquée, le salaire de la personne salariée sera majorée à son montant habituel approximatif. Le montant ainsi ajouté constitue donc d'un montant dû.
--	---	---

	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 5 000 \$: 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. (...) 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. (...)	Après la paie où le montant dû a été créé, les Services RH contacteront l'employé pour lui fournir un aperçu du calendrier de remboursement. Les recouvrements seront initiés au rythme indiqué dans ce calendrier. Le calendrier de remboursement s'effectuera au taux de 10 % du salaire net habituel de la personne salariée. Une communication écrite est envoyée à la personne salariée, l'informant de la nature du compteur débiteur et du calendrier de recouvrement qui indique le nombre de paies et le montant par paie. (...) 32.10 Indemnité de licenciement La personne salariée licenciée 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 (soixante et un (61) jours d'ancienneté et plus), de celle-ci au sein de l'Employeur. Dans le cadre du présent paragraphe, l'Employeur considère l'ancienneté mise à jour à la date de licenciement de la personne salariée. (...)
33	Article 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (...) 33.8 Employée ou Employé excédentaire à la suite de changement technologique a) L'Employée ou Employé qui est déclaré excédentaire est assujetti aux dispositions de l'article 32 (Abolition de poste et licenciement).	Article 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (...) 33.8 Personne salariée excédentaire à la suite de changement technologique a) La personne salariée qui est déclarée excédentaire est assujettie aux dispositions de l'article 32 (Abolition de poste et licenciement). Dans ce cas,

	(...)	l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 32.10 équivaut à un point cinq (1,5) semaines pour chaque période de six (6) mois d'ancienneté. (...)
36	Article 36 – PÉRIODE DE REPAS (...) 36.3 Deuxième repas L'Employée ou Employé reçoit une indemnité de douze dollars (12 \$) en dédommagement des frais d'un deuxième (2 ^e) repas lorsqu'elle ou il travaille plus de dix (10) heures dans le même quart de travail. (...)	Article 36 – PÉRIODE DE REPAS (...) 36.3 Deuxième repas La personne salariée reçoit une indemnité de vingt-cinq dollars (25\$) en dédommagement des frais d'un deuxième (2 ^e) repas lorsqu'elle travaille plus de dix (10) heures dans le même quart de travail. (...)
37	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.	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. L'Employeur prend les moyens nécessaires afin que l'octroi d'une période de repos de moins de onze (11) heures entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante ne soit pas octroyée de façon récurrente. Une période de repos de moins de onze (11) heures ne peut être imposée que lorsqu'elle est requise. Si une personne salariée considère que l'Employeur ne respecte pas le précédent alinéa, elle peut interpellier le comité de fardeau de tâches prévu à l'article 69. Dès que l'horaire de la personne salariée prévoit trois (3) 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.

		Le versement du supplément égal à la moitié (1/2) du salaire horaire de base ne peut justifier le refus de l'Employeur d'offrir une affectation à une personne salariée temporaire qui est disponible pour combler le quart de travail visé. (...)
38	Article 38 – HORAIRE DE TRAVAIL (...) 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. (...)	Article 38 – HORAIRE DE TRAVAIL (...) 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 d'aviser la personne salariée concernée par ces changements par voie électronique (courriel ou texto). Sauf avis contraire de la personne salariée, l'Employeur favorise l'avis par courriel. 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 la personne salariée soit avisée de ces changements. Dans ces cas, les heures prévues à l'horaire de la personne salariée, 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. L'Employeur informe le Syndicat de toute modification au système d'affectation permettant de faciliter la transmission d'avis de changement d'horaire. (...)

43	Article 43 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES AMBASSADRICES ET 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. (...) 43.5 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. (...) 43.8 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. (...)	Article 43 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES AMBASSADRICES ET AMBASSADEURS 43.1 Uniformes L'Employeur fournit des uniformes que la personne salariée 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 deux cent cinquante dollars (250 \$) aux trois (3) ans. (...) 43.5 Prime L'Employeur verse une prime quotidienne de vingt dollars (20 \$) 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 la personne salariée. (...) 43.8 Horaire et disponibilité Au plus tard sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire prévu au paragraphe 38.1, la personne salariée temporaire qui occupe la fonction d'ambassadrice ou ambassadeur confirme les périodes de sa non-disponibilité, et ce, pour la prochaine notification. Les personnes salariées temporaires qui occupent la fonction d'ambassadeur peuvent donner une disponibilité partielle en précisant les heures où elles sont disponibles par jour. Si les besoins d'affectations peuvent être entièrement comblés par la disponibilité partielle émise de l'ambassadrice ou l'ambassadeur, l'affectation lui est confirmé. Si les besoins d'affectation ne peuvent pas être comblés entièrement par la disponibilité partielle émise de l'ambassadrice ou l'ambassadeur, elle ou il est considéré comme non disponible. (...)
----	---	--

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.

(...)

43.10 Affectations

À la suite de l'affichage de l'horaire, l'Employeur comble les affectations en respectant les disponibilités émises par la personne salariée 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 la personne salariée afin qu'elle 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 la personne salariée. S'il n'obtient aucune réponse et qu'il ne peut laisser un message sur une boîte vocale, il contacte la personne salariée suivante selon les dispositions du paragraphe 47.18. Lorsqu'un message est laissé, la personne salariée a un maximum de **quinze (15)** minutes pour confirmer sa présence;
- pour un besoin devant être comblé dans un délai de **douze (12)** à quarante-huit (48) heures, la même procédure s'applique. Toutefois, la personne salariée 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, la personne salariée a jusqu'au lendemain à 9 h pour confirmer sa présence.

(...)

44	Article 44 – REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS COMMERCIAUX (...) 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; (...) 44.3 Absence du travail (...) 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; (...) 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 44 – REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS COMMERCIAUX (...) 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 cinq cent cinquante dollars (550 \$) destinée à couvrir tous les frais d'utilisation du véhicule personnel pour le compte de l'Employeur; (...) 44.3 Absence du travail (...) e) 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; (...) 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-cinq dollars (25 \$) pour les personnes salariées qui reçoivent déjà l'allocation mensuelle du paragraphe 44.2.
----	---	---

45	Article 45 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES CORRESPONDANTES OU CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER, LES CORRESPONDANTES OU CORRESPONDANTS PARLEMENTAIRES ET LES CAMÉRAMANS À L'ÉTRANGER (...) 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 1^{er} 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. (...)	Article 45 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES CORRESPONDANTES OU CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER, LES CORRESPONDANTES OU CORRESPONDANTS PARLEMENTAIRES ET LES CAMÉRAMANS À L'ÉTRANGER (...) 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 au début de la période de paie la plus proche incluant le 1^{er} avril de chaque année ou à la date d'affectation de la correspondante ou du correspondant à l'étranger. c) La correspondante ou le correspondant à l'étranger est rémunéré en dollars canadiens. Son salaire est versé à son compte bancaire au Canada. d) Il n'y a aucune retenue sur le salaire ou les indemnités sans avis préalable. (...)
----	--	---

	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. (...)	45.8 Indemnité de danger La correspondante ou le correspondant à l'étranger touche une indemnité supplémentaire de cent dollars (100 \$) par jour pendant qu'elle ou il est affecté à une zone où il y a risque de guerre. (...)
46	Article 46 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES À TEMPS PARTIEL ET DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL (...) 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'heure supplémentaire, 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. (...) 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.	Article 46 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES À TEMPS PARTIEL ET DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL (...) 46.3 Signification de la disponibilité La personne salariée permanente 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. La personne salariée permanente à temps partiel a préséance sur les personnes salariées temporaires à condition qu'elle n'occasionne pas d'heure supplémentaire, que la personne salariée possède les qualifications et compétences requises et que les besoins opérationnels le permettent. Selon la disponibilité émise et les qualifications et les compétences requises, l'Employeur comble d'abord la semaine de travail de la personne salariée permanente à temps partiel détenant le plus d'ancienneté. (...) 46.4 Régime d'avantages sociaux La personne salariée permanente 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. Les montants fixés pour les assurances vie et invalidité (incluant l'invalidité de courte durée) sont calculés au prorata des heures

		rémunérées qu'elle a effectuées au cours des cinquante-deux (52) semaines qui précèdent le début de l'absence, en excluant les heures supplémentaires.
47	Article 47 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES (...) 47.2 Durée d'affectation et minimum d'heures (...) À l'exception des ambassadrices ou ambassadeurs et des sous-titreuses/locutrices ou sous-titres/locuteurs 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. (...) 47.6 Période d'essai et mécanique d'application du compteur (...) e) L'Employée ou Employé temporaire désirant travailler dans une autre ville que celle ou 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; (...)	Article 47 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES (...) 47.2 Durée d'affectation et minimum d'heures (...) À l'exception des ambassadrices ou ambassadeurs et des sous-titreuses/locutrices ou sous-titres/locuteurs 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. (...) 47.6 Période d'essai et mécanique d'application du compteur (...) e) La personne salariée temporaire désirant travailler dans une autre ville peut, si elle a complété sa période de probation ou sa période d'essai, s'inscrire sur la liste d'appel d'une autre ville pour laquelle elle n'est pas déjà affectée et ce, si elle répond aux compétences et qualifications requises. Au-delà de deux (2) villes, l'ajout à la liste d'appel d'une ville supplémentaire demeure la prérogative de l'Employeur. Dans chacun des cas, même si la période d'essai de son titre d'emploi est complétée, la personne salariée doit se soumettre à une nouvelle période d'essai, et ce, même si elle ou il est affecté dans le même titre d'emploi. Sauf en cas d'entente entre les gestionnaires des villes concernées, la personne salariée temporaire qui travaille dans plus d'une station doit offrir une disponibilité complémentaire. Elle ne peut donc pas offrir la ou les mêmes journées de disponibilité dans plus d'une ville. Si la personne salariée n'a pas été affectée dans une autre ville pendant une période de douze (12) mois, son nom est retiré de la liste d'appel de la ville concernée; (...)

(...)

47.12 Affectations à heures garanties

Avant le début de chaque période, l'Employeur offre dans un premier temps les affectations à heures garanties aux personnes salariées temporaires 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.

Lors de la planification des affectations, l'employeur tente de proposer à la personne salariée temporaire le choix entre deux (2) possibilités d'affectation à heures garanties, de deux (2) titres d'emplois différents.

L'Employeur s'efforce, à la suite de l'analyse de ses besoins opérationnels prévisibles et des besoins de remplacement probables de stabiliser la main-d'œuvre temporaire par l'octroi d'heures garanties. L'Employeur tente également d'assurer la stabilité des affectations et des horaires de travail des personnes salariées acceptant des heures garanties.

L'Employeur évite d'avoir recours à plusieurs personnes salariées temporaires pour éviter d'octroyer une affectation à heure garantie à une seule personne salariée temporaire.

47.13 Processus d'octroi des affectations à heures garanties

L'Employeur offre les affectations à heures garanties de la manière suivante:

- a) L'Employeur priorise le comblement de ses besoins par des avancements temporaires de personnes salariées permanentes et par la suite, par des personnes salariées temporaires;
- b) Chacune des offres d'affectation à heures garanties prévoit une garantie de travail à temps complet dans un même titre d'emploi (soixante-douze point cinq (72.5) heures, soixante-quinze (75) heures ou quatre-vingts (80) heures) par cycle de quatorze (14) jours et ce, pour la durée entière de la période;
- c) Pour les personnes salariées temporaires visées par les heures garanties, l'horaire de travail de chacun des cycles est affiché selon les modalités prévues au paragraphe 38.1 de la convention collective;
- d) Lorsque la personne salariée accepte une affectation à heures garanties, elle ne peut émettre une non-disponibilité pour l'entièreté de la période d'affectation;

	(...) 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. (...) 47.24 Non-respect des disponibilités À défaut de respecter les disponibilités émises ou requises, l'Employée ou Employé temporaire est considéré la ou le moins ancien sur la liste d'appel lors de la notification de l'horaire du prochain cycle à planifier. 47.21 Semaine de relâche scolaire (...)	e) La personne salariée temporaire ayant accepté des heures garanties peut, selon les besoins opérationnels, être avancée temporairement à des tâches d'un groupe supérieur. Dans ce cas, les dispositions pertinentes de l'article 25 (affectation et avancement temporaire) trouvent application. 47.14 Offre de permanence La personne salariée temporaire qui se voit offrir et qui accepte des heures garanties pendant huit (8) périodes consécutives se voit offrir un poste permanent dans le titre d'emploi dans laquelle elle a été affectée lors de la majeure partie des périodes visées. 47.15 Octroi des blocs d'affectations (...) 47.16 Acceptation ou refus La personne salariée temporaire peut accepter ou refuser l'offre de l'Employeur (heures garanties ou bloc d'affectation). À la suite de l'offre, la personne salariée temporaire bénéficie d'une période maximale de vingt-quatre (24) heures pour confirmer son choix. À défaut de respecter ce délai, elle est considérée comme ayant refusé l'offre. (...) 47.24 Non-respect des disponibilités À défaut de respecter les disponibilités émises ou requises, l'Employée ou Employé temporaire est considéré la ou le moins ancien sur la liste d'appel lors de la notification de l'horaire du prochain cycle à planifier. 47.24 Semaine de relâche scolaire et fête de Pâques (...) 47.25 Période estivale Nonobstant ce qui précède, la personne salariée temporaire relevant du secteur de l'information ou d'une station régionale (incluant les employés relevant de CBC) doit offrir des disponibilités équivalentes à deux (2) semaines complètes de
--	---	--

	(...) 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. (...) 47.30 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.	travail pour une période incluant les deux (2) dernières semaines de juillet et les deux (2) premières semaines d'août selon les modalités suivantes : a) En plus d'offrir la disponibilité minimale d'une (1) fin de semaine sur deux (2), la personne salariée doit offrir, au plus tard cinq (5) jours avant l'affichage de l'horaire prévu au paragraphe 38.1, cinq (5) jours de disponibilité supplémentaire et ce, pour l'ensemble du cycle d'affectation de quatorze (14) jours. b) À la suite de la notification de l'horaire, la personne salariée temporaire qui n'a pas été affectée bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour réduire sa disponibilité minimale supplémentaire à trois (3) jours. La personne salariée temporaire doit maintenir sa disponibilité d'une (1) fin de semaine sur deux (2). Les dates exactes des deux (2) cycles d'affectations représentant les deux (2) dernières semaines de juillet et les deux (2) premières semaines d'août sont confirmées avant le 1^{er} février de chaque année par l'Employeur. (...) 47.31 Conservation des avantages et autres droits La personne salariée 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 satisfait aux conditions d'admissibilité énoncées au paragraphe 47.28. La personne salariée qui passe d'un statut permanent à un statut temporaire conserve son ancienneté, son service continu ainsi que son service accompli. (...) 47.33 Employée ou Employé de moins de 13 semaines La personne salariée temporaire qui ne rencontre pas les critères d'admissibilité prévus au paragraphe 47.28 reçoit douze point cinq pour cent (12.5 %) 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 repos hebdomadaires, 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. (...) 47.37 Permanentisation 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.	47.34 Repos hebdomadaire La personne salariée temporaire a droit à des repos hebdomadaires, 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. À la demande de la personne salariée temporaire et avec l'accord de sa personne gestionnaire, les congés hebdomadaires peuvent être accordés de façon isolée. (...) 47.40 Permanentisation d'une personne salariée temporaire Dès qu'une personne salariée temporaire est affecté vingt-quatre (24) mois à temps complet de façon continue en surcroît temporaire de travail dans le même titre d'emploi, l'Employeur doit créer un poste permanent et l'offre à la personne salariée visée. Si la personne salariée refuse le poste permanent offert, les articles 23 (Affichage) et 24 (Recrutement) s'appliquent. Si, la personne salariée est affectée à un autre besoin que celui visé par le présent paragraphe, le délai continu de vingt-quatre (24) mois n'est pas interrompu et ce, pour une durée maximale totale de trois (3) mois. De plus, le délai continu de vingt-quatre (24) mois n'est pas interrompu en cas de prise de congés prévus aux articles 42 (congés compensatoires), 50 (jours fériés), 51 (congés annuels), 52 (congés spéciaux), 53 (congés pour fonction judiciaire) et 57 (congés de maladie à l'exclusion de l'invalidité de courte et longue durée). 47.41 Mesures de stabilisation A) Ratio de 25% par secteur Pour les périodes de référence s'échelonnant du 1er avril au 31 mars de chacune des années d'application de la convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir annuellement, par secteur, un ratio d'heures travaillées par les personnes salariées temporaires de vingt-cinq pourcent (25 %) (correspondant aux heures régulières travaillées par les personnes salariées temporaires d'un secteur par rapport au total des heures régulières travaillées par les personnes salariées temporaires et les personnes salariées permanentes de ce même secteur). À chaque année, le Comité de relations de travail national prend connaissance du ratio d'heures travaillées par les personnes salariées temporaires (selon le calcul prévu au précédent alinéa). Si le ratio sectoriel n'est pas respecté, le CRTN détermine les moyens permettant d'atteindre le ratio d'heures travaillées par les personnes salariées temporaires de vingt-cinq pourcent (25 %) et d'éviter
---	--

	(...)	que le dépassement du ratio se produise à nouveau lors de la prochaine année de référence. Pour ce faire, pour le ou les secteurs concernés par le non-respect du ratio, le nombre d'heures effectuées par des personnes salariées temporaires doit être pris en considération et ce, par titre d'emploi et par unité administrative. Un rapport faisant état de de ces données est produit par le CRTN au plus tard dans les soixante (60) jours de la fin de l'année de référence. En cas de création de postes permanents, ces derniers sont octroyés à la personne salariée temporaire la plus ancienne du titre d'emploi, du secteur et de la station visée, et ce, si elle rencontre les qualifications et les compétences requises. En cas de refus de la personne salariée temporaire qui se voit offrir un poste permanent, les articles 23 (Affichage) et 24 (Recrutement) s'appliquent. B) Accumulation de 1 750 jours au compteur Le CRTN étudie également la situation des personnes salariées temporaires ayant mille sept cent cinquante (1 750) jours et plus au compteur dans une même ville. Cet exercice se fait quatre fois par an, à chaque mise à jour du compteur. Pour les personnes se qualifiant en vertu du précédent alinéa, le CRTN détermine si des postes permanents à temps complet doivent être attribués. Pour ce faire, les critères suivants sont pris en considération : - Depuis la date d'embauche, la répartition du nombre de jours au compteur effectués par année indique un travail s'apparentant à celui d'un temps complet ou une augmentation d'heures incrémentielle menant au temps complet; - Une stabilité est constatée au niveau des titres d'emplois occupés; - Une stabilité est constatée au niveau des unités administratives ou les heures ont été effectuées. Les éléments suivants sont également considérés pour la création des postes et l'octroi de permanence: - L'ajout de ce poste permet de stabiliser la structure opérationnelle de l'employeur; - L'ajout de ce poste permet une meilleure stabilité professionnelle pour la personne salariée.
--	--------------	---

		Une personne salariée ayant refusé l'octroi d'un poste permanent se voit offrir à nouveau un poste après une période supplémentaire de deux cent cinquante (250) jours au compteur (total de deux mille (2 000) jours). (...)
48	Article 48 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES 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-recherchiste ou chroniqueur-recherchiste; - commentatrice ou commentateur à la circulation; - Commentatrice-intervieweuse ou commentateur-intervieweur; - édimestre; - météorologue; - recherchiste; - 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 salariale¹ 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 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	Article 48 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES 48.1 Fonctions contractuelles Les personnes salariées couvertes par le présent article sont engagées dans les fonctions suivantes ou dans des fonctions qui incluent les activités suivantes : - annonceuse ou annonceur; - animatrice ou animateur; - chroniqueuse ou chroniqueur; - chroniqueuse-recherchiste ou chroniqueur-recherchiste; - commentatrice ou commentateur à la circulation; - Commentatrice-intervieweuse ou commentateur-intervieweur; - édimestre; - météorologue; - recherchiste; - rédactrice ou rédacteur sportif. — rédactrice ou rédacteur aux archives numérisées. Les Parties s'entendent pour que le total de la masse salariale de ces personnes salariées contractuelles ne représente pas plus de seize pour cent (16 %) de la masse salariale² des personnes salariées permanentes couvertes 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 personnes salariées contractuelles et de celle des personnes salariées permanentes couvertes par l'Unité d'accréditation. En cas de dépassement du seize pour cent (16 %) au cours de la dernière année de calendrier, l'Employeur doit créer des postes permanents et les

¹ Pour les fins du présent article, la masse salariale réfère au salaire de base annuel effectivement gagné par année civile.

² Pour les fins du présent article, la masse salariale réfère au salaire de base annuel effectivement gagné par année civile.

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. 48.5 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. (...) 48.12 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. (...)	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 personnes salariées permanentes peuvent occuper les fonctions contractuelles ci-dessus et ne sont pas couverts par le présent article. (...) 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. c) Indépendamment de la durée du contrat, la personne salariée est rémunérée pour une créance minimale de quatre (4) heures par jour. Pour les chroniqueuses et les chroniqueurs, le temps de préparation doit être indiqué au contrat et faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la personne salariée. Pour ce titre d'emploi, la rémunération liée à la créance minimale de quatre (4) heures par jour ne peut être inférieure à un total de deux cents dollars (200 \$). (...) 48.12 Personne salariée 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 personne salariée visée par le paragraphe 48.1 et ayant accumulé trois (3) années d'ancienneté, il lui fournit par écrit les motifs de ce non-renouvellement. (...)
---	--

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. (...) 48.19 Statut permanent - chercheur (...) 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. (...) 48.20 Statut permanent – éditrice (...) c) Pour ce faire, l'Employeur octroie le statut d'Employée ou Employé permanent aux éditrices à temps complet cumulant le plus d'expérience et d'ancienneté dans cette même fonction. L'éditrice visé ne peut refuser l'octroi du statut d'Employée ou Employé permanent à temps complet. (...)	48.13 Autre contrat Lorsque le contrat d'une personne salariée contractuelle 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. La personne salariée désirant bénéficier de ce droit doit le confirmer par écrit et indiquer à l'employeur la ou les villes ou l'exercice doit se faire. (...) 48.19 Statut permanent - chercheur (...) c) Pour ce faire, l'Employeur octroie le statut de personne salariée permanente aux chercheurs à temps complet cumulant le plus d'ancienneté et d'expérience dans cette même fonction. Pour compléter l'exercice, l'employeur prend en considération le secteur ou les heures ont réellement été travaillées et distribue les postes en conséquence. La ou le chercheur visé ne peut refuser l'octroi du statut de personne salariée permanente à temps complet. (...) 48.20 Statut permanent – éditrice (...) c) Pour ce faire, l'Employeur octroie le statut de personne salariée permanente aux éditrices à temps complet cumulant le plus d'expérience et d'ancienneté dans cette même fonction. Pour compléter l'exercice, l'employeur prend en considération le secteur ou les heures ont réellement été travaillées et distribue les postes en conséquence. L'éditrice visé ne peut refuser l'octroi du statut de personne salariée permanente à temps complet. (...)
---	---

	(...) 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. (...)	48.22 Postes permanents – commentatrice ou commentateur à la circulation a) Nonobstant le paragraphe 48.1, les Parties s'entendent pour que les besoins de commentatrice ou commentateur à la circulation soient comblés par des personnes salariées permanentes. Les besoins ponctuels sont comblés par des personnes salariées contractuelles. b) En cas de remplacement d'une ou d'une commentatrice ou commentateur à la circulation permanent absent, l'Employeur peut embaucher une commentatrice ou un commentateur à la circulation contractuel, et ce, selon les conditions prévues à l'article 48. c) En raison des besoins opérationnels, la commentatrice ou le commentateur à la circulation peut se voir octroyer un horaire fractionné. 48.23 Restrictions Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux personnes salariées contractuelles : - Article 23 – Affichage - Article 24 – Recrutement - 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. (...)
49	Article 49 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LE PERSONNEL JOURNALISTIQUE (...) 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	Article 49 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LE PERSONNEL JOURNALISTIQUE (...) 49.2 Obligations et autonomie 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

reconnaissent que les obligations professionnelles de l'Employeur et de ses Employées et 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. 9.4 Vérification des faits Les reportages sont oeuvre 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 :	obligations professionnelles de l'Employeur et de ses personnes salariées 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. Tout en prenant en considération les tâches prévues aux monographies d'emplois du personnel journalistique et les responsabilités qui incombent à la direction de Radio-Canada/CBC, l'Employeur reconnaît l'autonomie professionnelle du personnel journalistique comme étant la capacité à produire de l'information libre de toute pression indue, dans le cadre prescrit par les NPJ. Les Parties reconnaissent l'importance de la collaboration afin de protéger l'intégrité journalistique et l'intérêt public. 49.3 Information à l'embauche et formation Compte tenu du paragraphe 49.1 et sous réserve du paragraphe 6.1, toute personne salariée, 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 personne salariée embauchée visée par cette directive reçoive l'information dès son embauche. Toutes les personnes salariées visées sont réputées connaître et appliquer les Normes et pratiques journalistiques en vigueur à Radio-Canada/CBC, telles qu'amendées de temps à autre. Une fois par année, les personnes salariées visées par le paragraphe 49.2 doivent lire et accepter les Normes et pratiques journalistiques. La personne salariée visée par les NPJ doit avoir la formation et l'encadrement nécessaires à leur application dans l'exercice de ses fonctions. 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 la personne salariée. 49.4 Vérification des faits Les reportages sont oeuvre 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. (...)	a) la personne salariée a exercé ses fonctions conformément aux politiques, directives et normes de l'Employeur; b) en cas de doute et dans la mesure du possible, la personne salariée 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 la personne salariée. Dans tous les cas, c'est l'Employeur qui doit répondre après vérification des faits auprès de la personne salariée concernée. d) La personne salariée peut refuser de signer un article lorsque sa contribution éditoriale ou journalistique est modifiée par rapport à l'esprit initial de son travail, ou lorsque la nature collaborative et l'origine de l'information ne justifient pas une attribution exclusive. (...) 49.19 Activités et tâches promotionnelles La personne salariée membre du personnel journalistique peut participer à la promotion de son travail, ou de celui de ses pairs, en tout respect des NPJ. Elle peut refuser de participer à une activité promotionnelle ou d'effectuer des tâches promotionnelles.
51	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.	Article 51 – CONGÉS ANNUELS 51.1 Créance par ancienneté La personne salariée 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) La personne salariée qui a accompli sept (7) ans de service a droit à une créance de congés annuels de vingt (20) jours ouvrables; b) La personne salariée qui a accompli dix-sept (17) ans de service a droit à une créance de congés annuels de vingt-cinq (25) jours ouvrables; c) La personne salariée qui a accompli vingt-quatre (24) ans de service a droit à une créance de congés annuels de trente (30) jours ouvrables.

	(...)	Pendant l'année des congés annuels au cours de laquelle la personne salariée atteint sept (7) années de service, une semaine supplémentaire de congé annuel lui est accordée et commence à s'accumuler proportionnellement, à chaque mois, à partir de sa date d'anniversaire d'embauche. Ce processus s'applique à chacune des étapes subséquentes décrites aux alinéas b) et c) du présent paragraphe. (...)
52	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. <u>Décès</u> 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.	Article 52 – CONGÉS SPÉCIAUX 52.1 Congés avec salaire Des congés spéciaux avec salaire sont accordés à la personne salariée pour les raisons suivantes. <u>Décès</u> 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, la personne salariée 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. Dans le cas de l'administration de l'aide médicale à mourir, le nombre de jours consécutifs prévu au précédent alinéa débute le jour où le décès est prévu. 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 la personne salariée ou avec lequel la personne salariée habite, la personne salariée 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. Dans le cas de l'administration de l'aide médicale à mourir, le nombre de jours consécutifs prévu au précédent alinéa débute le jour où le décès est prévu.

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. (...) <u>Assermentation</u> 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. <u>Congés pour événements imprévus et pour situations d'urgence</u> 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.	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, la personne salariée a droit à un congé d'un (1) jour pour assister aux funérailles. d) Funérailles et report des congés Dans le cadre des congés de décès, si les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres, un minimum d'un (1) jour additionnel de congé est accordé.f Sur approbation de l'Employeur, la personne salariée peut reporter une partie ou la totalité de ces jours de congé si les circonstances l'exigent. (...) <u>Assermentation</u> Le jour de son assermentation comme citoyen canadien, l'Employée ou Employé la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée, l'Employeur donne les raisons lorsqu'il refuse le congé spécial. Congés personnels L'Employeur accorde huit (8) jours de congés personnels dont six (6) jours avec salaire pour permettre à la personne salariée : - de s'acquitter d'obligations en matière de santé pour un membre de sa famille ou en prendre soin; - de s'acquitter d'obligations liées à l'éducation d'un membre de la famille âgé de moins de 18 ans; - de gérer toute situation urgente qui la concerne ou concerne un membre de sa famille;
---	---

		- assister à votre cérémonie de citoyenneté en vertu de la Loi sur la citoyenneté. L'Employeur s'engage à ne demander aucun motif pour deux (2) jours des congés avec salaire ci-haut identifiés. La personne salariée choisit quels jours sont visés par cette obligation. Pour les autres demandes de congés personnels, l'Employeur peut demander de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé. Dans ce cas, il peut en faire la demande jusqu'à quinze (15) jours après le retour au travail de la personne salariée. Un document justificatif doit être remis s'il est possible de l'obtenir et de le fournir. À défaut, une personne salariée peut fournir une déclaration écrite. Lorsque la personne salariée a fourni une déclaration écrite relativement au congé, l'Employeur ne peut pas refuser un congé personnel au motif que la personne salariée n'a pas fourni de documents justificatifs Malgré ce qui précède, il appartient à la personne salariée de déterminer si une situation est considérée comme urgente. Il n'appartient pas à l'Employeur de déterminer ce qui peut ou non être urgent dans la situation d'une personne salariée. Il n'est justifié pour l'Employeur de refuser un congé personnel uniquement lorsque la raison invoquée par la personne salariée n'est clairement pas urgente et qu'il est évident qu'il y a abus. <u>Congés pour rendez-vous médical</u> Si la personne salariée doit se déplacer à plus de deux cents cinquante (250) kilomètres pour se rendre à un rendez-vous médical, elle bénéficie d'une (1) journée de congé avec salaire. (...)
57	Article 57 – CONGÉ DE MALADIE ET ASSURANCES (...) 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^e) jour, présenter une attestation (établie par une ou un médecin autorisé) de son incapacité d'exercer ses fonctions.	Article 57 – CONGÉ DE MALADIE ET ASSURANCES (...) 57.3 Absence d'au moins cinq (5) jours consécutifs La personne salariée qui a pris un congé pour raisons médicales d'au moins cinq (5) jours consécutifs doit présenter, à la demande de l'Employeur, une attestation (établie par une personne autorisée) de son incapacité d'exercer ses fonctions.

	(...) 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^e) jour de l'invalidité ou de la dix-septième (17^e) 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.	(...) INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (ILD) 57.12 Droits aux prestations La personne salariée 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 la personne salariée à temps partiel, a le droit de recevoir, à partir du quatre-vingt-sixième (86^e) jour de l'invalidité ou de la dix-septième (17^e) semaine pour une la personne salariée à temps partiel, des prestations d'invalidité de longue durée égales à soixante pour cent (60 %) de son salaire de base à la date de début de l'incapacité et ce, jusqu'à son rétablissement, sa retraite ou son décès à condition de rencontrer les critères d'admissibilité de la police d'assurance.
59	Article 59 – ASSURANCE DENTAIRE - Nouvelle année d'indemnisation : de janvier à décembre - Guide des tarifs de 2016 à compter du 1^{er} janvier 2023 - Guide des tarifs de 2017 à compter du 1^{er} janvier 2024 - Guide des tarifs de 2018 à compter du 1^{er} janvier 2025 (...)	Article 59 – ASSURANCE DENTAIRE - Nouvelle année d'indemnisation : de janvier à décembre - Guide des tarifs de 2021 à compter du 1^{er} janvier 2027 - Guide des tarifs de 2022 à compter du 1^{er} janvier 2028 - Guide des tarifs de 2023 à compter du 1^{er} janvier 2029 - Guide des tarifs de 2024 à compter du 1^{er} janvier 2030 (...)
60	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. (...) 60.3 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	Article 60 – PROCESSUS D'ÉVALUATION DES POSTES 60.1 Système d'évaluation des emplois Les emplois sont évalués et classés selon le système d'évaluation des emplois en vigueur au moment de la signature de la convention collective et ce, jusqu'à ce qu'il soit réévalués par le Comité mixte d'évaluation des emplois, prévu à l'annexe F, ou jusqu'à l'établissement d'une nouvelle structure salariale. (...) 60.3 Avis au Syndicat L'Employeur rencontre le Syndicat soixante (60) jours avant la création de la monographie de tout nouvel emploi. Cette obligation s'applique également pour tout emploi dont les tâches sont substantiellement modifiées ou pour tout

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. (...) 60.5 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. (...) 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. (...)	changement pouvant entraîner une réévaluation en fonction du système d'évaluation utilisé par les Parties. Il lui communique la date d'entrée en vigueur de la nouvelle description d'emploi et partage, au besoin, la liste des personnes salariées touchées. Les Parties se rencontrent pour discuter du contenu de la nouvelle monographie d'emploi ou de la monographie modifiée. 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. En cas d'impasse, l'article 60.5 s'applique. (...) 60.5 En cas de différend Une Partie peut soumettre le litige au processus de griefs et d'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours de la constatation d'une impasse. (...) 60.7 Demande de réévaluation Une personne salariée, ou le Syndicat, peut demander une réévaluation quand les tâches ont été substantiellement modifiées et ne correspondent plus à la monographie d'emploi ou peuvent entraîner une réévaluation d'une monographie d'emplois en fonction du système d'évaluation applicable. La personne salariée, ou le Syndicat, doit présenter une requête écrite auprès de l'Employeur en soumettant des explications détaillées sur les tâches ayant fait l'objet d'une modification ainsi que le moment approximatif ou ces modifications ont été mises en application. Une copie de la demande de la personne salariée est transmise au Syndicat. En cas de réévaluation, aucune rétroactivité salariale ne peut être versée au-delà de la date où la requête est déposée. (...) 60.10 Comité mixte d'évaluation des emplois Le Comité mixte d'évaluation des emplois est composé d'un total de six (6) personnes, dont trois (3) sont désignées par la partie syndicale. Pour la tenue des rencontres, les représentants du syndicat sont libérés avec salaire.
--	--

		Les Parties peuvent s'adjoindre une personne-ressource pour les accompagner dans leurs travaux. Suite à l'entrée en vigueur de la présente convention collective et en plus des situations prévues au présent article, le Comité mixte d'évaluation des emplois se réunit au moins une (1) fois par année et ce, à la date convenue entre les Parties. Lors de cette rencontre annuelle, le Comité mixte d'évaluation des emplois trace un bilan des actions ayant été prises en vertu des paragraphes 60.3 et 60.7 et discute des modifications faites aux monographies d'emploi. Les Parties conviennent que le processus d'évaluation des emplois doit préserver l'intégrité du système d'évaluation en place et être appliqué avec un souci d'équité et d'uniformité.
61	Article 61 – RÉTROACTIVITÉ, AUGMENTATIONS ET COMPENSATION POUR L'INFLATION 61.1 Rétroactivité et augmentations salariales - 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 1,5 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63³; - 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 2 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63⁴; - 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 2 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63; - 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 1,5 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63⁵. 61.2 Compensation pour l'inflation	Article 61 – RÉTROACTIVITÉ ET AUGMENTATIONS SALARIALES 61.1 Rétroactivité et augmentations salariales ! VOIR LA LETTRE D'ENTENTE 22 POUR L'ENSEMBLE DES AUGMENTATIONS SALARIALES DU 23 MARS 2026 ! - 23 mars 2026 au 4 avril 2027 : 2,25 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63⁶; - 5 avril 2027 au 19 mars 2028 : 3 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63; - 20 mars 2028 au 1^{er} avril 2029 : 3 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63; - 2 avril 2029 au 31 mars 2030 : 2,50 % sur les échelles salariales prévues à l'article 63. 61.2 Compensation pour l'inflation

³ 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^{er} avril 2022 à la date de signature de la convention collective.

⁴ 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^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. La rétroactivité de 2 % vise les échelles et les primes variables pour la période du 1^{er} avril 2022 à la date de signature de la convention collective.

⁵ 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.

⁶ Tel que prévu au paragraphe 7 de la Lettre d'entente 24 (Autres ajustements salariaux) : Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur verse la rétroactivité salariale aux personnes salariées qui sont à l'emploi au moment de la signature de la convention collective (personnel actif).

	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^{er} 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^{er} avril 2021 et du 1^{er} 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.	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^{er} 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^{er} avril 2021 et du 1^{er} 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.
62	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. (...)	Article 62 – DISPOSITIONS SALARIALES GÉNÉRALES 62.1 Grille Au moment de l'embauche, l'Employeur positionne la personne salariée dans la grille du groupe salarial à laquelle elle est affectée en considération de sa formation et de son expérience. Par la suite, elle est rémunérée suivant l'article 62.4. (...)
64	Article 64 – RAJUSTEMENT SALARIAL⁷ 64.1 Pour les Employées et 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.	Article 64 – RAJUSTEMENT SALARIAL 64.1 Pour les Employées et Employés personnes salariées 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.

⁷ 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.

64.2 Pour les Employées et 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.

~~64.2 Pour les Employées et Employés personnes salariées 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/CBC et à la gestion des coûts du Régime d'assurance-maladie complémentaire de la Société Radio-Canada/CBC. 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 64 – RECOUVREMENT D'UN TROP-PERÇU OU SOMMES DUES

64.1. Trop-perçu supérieur à deux cents dollars

Une personne salariée peut recevoir, pour diverses raisons, des trop-perçus dans le cadre du traitement de la paie. Dès qu'une situation de trop-perçu supérieure à deux cents dollars (200\$) est portée à la connaissance de l'employeur, la personne salariée est informée de la somme à rembourser et se voit confirmer les détails par écrit, avant le début du recouvrement.

S'il y a lieu, à chaque période de paie, l'Employeur fait suivre au syndicat le nom des personnes salariées s'étant vues récupérer un trop-perçu inférieur à deux cents (200\$) dollars ainsi que le montant du trop-perçu.

Si un désaccord subsiste sur les modalités de recouvrement, les représentants des relations industrielles en sont informés. Ces derniers en avisent le Syndicat avant le début du recouvrement. Afin d'établir les modalités de remboursement appropriées, la situation financière particulière de la personne salariée visée doit être prise en considération.

64.2. Informations transmises au syndicat

Lorsque pour le même motif et pour une même période de paie, plus de cent (100) personnes salariées ont reçu un trop perçu dans le cadre du traitement de

		la paie, l'Employeur en informe le syndicat dans les plus brefs délais et indique à ses représentants les motifs justifiant la récupération des sommes dues. 64.3. Irrégularité soulevée par la personne salariée Si la personne salariée a soulevé une irrégularité à un représentant de l'employeur au niveau de son relevé de paie et qu'aucun ajustement n'est apporté dans un délai raisonnable, l'Employeur ne peut réclamer un trop-perçu pour toute période faisant suite au moment où l'irrégularité a été signifiée. La personne salariée doit démontrer qu'elle a effectivement soulevé l'irrégularité. 64.4. Sommes dues à la personne salariée Tel que prévu au paragraphe 19.4 de la convention collective, 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. En cas de sommes dues à la personne salariée qui n'est pas attribuable à sa responsabilité ou à son défaut de se conformer aux directives de l'Employeur, la personne salariée qui soumet un grief dans le délai prévu au précédent alinéa peut récupérer les sommes dues ayant été accumulées lors des six (6) mois qui précèdent le dépôt de son grief.
67	Article 67 – PRIMES POUR ASSISTANTES ET 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 (3 000 \$) 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. (...)	Article 67 – PRIMES POUR ASSISTANTES ET 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 ou encore lorsque des tâches de coordination s'ajoutent régulièrement à celles prévues dans leurs monographie reçoivent une prime à la coordination dont le montant n'est pas inférieur à cinq pourcents (5%) du salaire de base, calculée au prorata de la durée de l'affectation. Un montant ou pourcentage supérieur peut être négocié de gré à gré pour tenir compte de l'ampleur de l'affectation. (...)

68		Article 68 – SANTÉ ET SÉCURITÉ (...) 68.7 Comités locaux de santé et sécurité Au surplus des membres du comité visé par le sous-paragraphe 135.1 b) ii) de la Partie II du Code canadien du travail, le Syndicat peut désigner une personne salariée à titre d'observatrice, et ce, si le représentant du Syndicat n'a pas été nommé.
69	Article 69 – 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. (...) 69.5 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.	Article 69 – COMITÉ DE FARDEAU DE TÂCHES (...) 69.2 Composition du comité et libérations syndicales Le Comité de fardeau de tâches est composé de trois (3) personnes représentantes de l'Employeur et de trois (3) personnes représentantes du Syndicat. Les personnes représentantes du Syndicat sont libérées, avec salaire, pour leur permettre de participer à toutes les rencontres prévues au présent article. (...) 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. Avant la tenue de cette réunion, une personne représentante de l'Employeur et une personne représentante du Syndicat rencontrent la personne salariée ayant rempli le formulaire pour valider les informations et au besoin les compléter. Par

	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. (...)	la suite et préalablement à la décision du Comité, toute information pertinente peut être transmise aux membres du Comité. Avant la tenue de la première rencontre des membres du Comité de fardeau de tâches, la ou le gestionnaire, la personne salariée, la personne représentante de l'Employeur et du Syndicat se rencontrent afin de discuter de la situation et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions qui peuvent être mises en place jusqu'à la décision du Comité. 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. Un désaccord peut être constaté lorsque les Parties ont partagé leurs principaux arguments, ont recherché activement à régler la situation et que, malgré le fait qu'elles aient échangé de l'information, les Parties ne peuvent en venir à une entente. Advenant un désaccord, les Parties indiquent les raisons et motifs dudit désaccord et le Syndicat peut déposer un grief. Le grief est alors considéré comme prioritaire en vertu du paragraphe 20.10. (...)
70		Article 70 – COMITÉ D'AMÉLIORATION CONTINUE SUR LE CLIMAT ORGANISATIONNEL 70.1 Principe général Les Parties reconnaissent l'importance de maintenir un climat organisationnel sain et respectueux des membres des équipes de travail à Radio-Canada/CBC. Pour ce faire, les Parties conviennent de mettre en place un comité de travail visant l'amélioration continue du climat organisationnel ainsi que la prévention de situations pouvant avoir un effet sur l'engagement, la satisfaction, la collaboration et le bien-être des membres des équipes de travail à Radio-Canada/CBC.

	Les Parties reconnaissent que pour évaluer le climat organisationnel, les critères suivants peuvent notamment être considérés : l'organisation du travail, l'autonomie décisionnelle (selon les tâches de la personne salariée), la reconnaissance, la justice organisationnelle, le soutien du gestionnaire et des collègues, l'information et la communication. 70.2 Mandat du comité Le mandat du comité consiste à : - Établir un état de la situation selon la nature des dossiers; - Établir les outils de mesure de l'état du climat de travail; - Recommander des initiatives visant l'amélioration du climat de travail et le règlement de différends; - Recommander des méthodes visant à prévenir la survenance de différends; - Toute autre action permettant l'atteinte des objectifs prévus au paragraphe 70.1. Le comité valide si au préalable, les personnes impliquées ont au sein même de leur équipe, discutées des enjeux pouvant être liés au climat organisationnel. Si tel n'est pas le cas, le gestionnaire responsable du secteur concerné en est informé. Lorsque le comité formule une ou des recommandations, les Parties discutent des mesures à mettre en place et des mécanismes de suivi. 70.3 Personne ressource Après consultation et discussion avec la partie syndicale, l'Employeur nomme une personne ressource pour accompagner le Comité dans le cadre de la réalisation de son mandat. Cette personne doit détenir une expertise et une expérience pertinente en matière d'analyse du climat organisationnel et démontrer son impartialité. Les frais liés à la personne ressource sont à la charge de l'Employeur. La personne ressource peut faire des recommandations sur la prévention du climat ou sur toute question relative au mandat du comité. 70.4 Bilan et planification Au plus tard au 31 mars de chaque année, les Parties font un bilan des actions prises par le Comité et discutent des orientations qu'elles prévoient mettre en place lors de la prochaine année. 70.5 Réunion du comité
--	---

		Le comité est formé de trois (3) personnes représentantes de l'Employeur et trois (3) personnes représentantes du Syndicat, incluant la personne conseillère syndicale. Le comité se réunit à raison d'une (1) fois par mois ou à toute autre fréquence déterminée par les Parties. Le comité se réunit au plus tard dans les quinze (15) jours d'une demande de l'une ou l'autre des Parties.
71		Article 71 – TÉLÉTRAVAIL 71.1 Demande d'entente Une personne salariée 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 personne gestionnaire, tel que prévu à la politique de l'Employeur visant le télétravail. 71.2 Rencontre du gestionnaire Si elle le juge nécessaire, la personne salariée qui désire obtenir une entente de télétravail peut, en plus de compléter le processus de demande déterminé par l'Employeur, rencontrer sa personne gestionnaire pour lui expliquer la nature de sa demande et lui faire part de ses attentes. 71.3 Facteurs pris en considération Lorsqu'elle examine une demande, la personne 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 personnes salariées, les autres ententes accordées par l'Employeur pour un travail de nature similaire, la santé et la sécurité et les autres exigences opérationnelles. En cas de refus de la demande, la personne gestionnaire motive sommairement sa décision par courriel à la personne salariée. 71.4 Lignes directrices et application

		Le Syndicat peut demander à l'Employeur de présenter les lignes directrices relatives au télétravail adoptées par les différents secteurs de l'organisation, le cas échéant. Le Syndicat peut également interpellier les personnes représentantes de l'Employeur.
72	Article 70 – ALLOCATION POUR VÊTEMENTS DE TRAVAIL (...) 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. (...) 70.5 Conditions pour les Employées et 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^{er} 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 et Employés occupant un emploi de peintre, l'indemnité versée est de cinq cent quarante dollars (540 \$). (...)	Article 72 – ALLOCATION POUR VÊTEMENTS DE TRAVAIL (...) 72.3 Reporters affectés à l'extérieur Compte tenu qu'elles ou ils sont soumis à des conditions climatiques changeantes, les reporters affectés sur le terrain et travaillant à l'extérieur obtiennent, sur présentation de reçus, le remboursement de dépenses de vêtements d'extérieur jusqu'à concurrence de six cent soixante-dix dollars (670 \$) tous les deux (2) ans. (...) 72.5 Conditions pour les personnes salariées techniciennes et artisanes L'Employeur verse à la personne salariée occupant sur une base permanente un des emplois énumérés au paragraphe 72.6 et à la personne salariée affectée 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 soixante-dix dollars (470 \$) à titre d'allocation de vêtements protecteurs, incluant l'usure et l'entretien. Cette indemnité est versée au plus tard le 1^{er} juin et couvre la période de janvier à décembre de chaque année. Si une personne salariée est embauchée ou promue 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 et Employés les personnes salariées occupant un emploi de peintre, l'indemnité versée est de cinq cent quarante dollars (540 \$): (...) L'Employeur rembourse aux deux (2) ans, sur présentation de facture, aux catégories de personnes salariées énumérées au paragraphe 72.6, un maximum

L'Employeur rembourse annuellement, sur présentation de facture, aux catégories d'Employées et 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. (...) 70.6 Allocations Dans certaines situations, l'Employeur verse une allocation aux Employées et 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;	de trois cents (300 \$) 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. (...) 72.6 Allocations Dans certaines situations, l'Employeur verse une allocation aux personnes salariées visées au présent article afin que ces dernières se procurent elles-mêmes le matériel prévu aux alinéas 72.5 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 soixante-dix dollars (470 \$) 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 soixante-dix dollars (470 \$) : - 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 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 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. e) Allocation de cinq cent quarante dollars (540 \$): — peintre. c) L'Employeur donne une allocation de trois cent dollars (300 \$) aux deux (2) ans pour l'achat des chaussures de sécurité aux personnes salariées suivantes : - 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; - 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.
--	---

	- technicienne ou technicien avancé de maintenance (entretien mécanique et événements spéciaux); - truqueuse ou truqueur.	d) Allocation de cinq cent quarante dollars (540 \$); — peintre. Au surplus de ce qui précède, les comités locaux de santé et sécurité peuvent identifier des personnes salariés qui occupent des titres d'emploi non énumérés dans le présent article et qui présentent des risques d'expositions similaires. À la suite d'une entente survenue au comité paritaire local, les Parties entérinent par lettre d'entente au CRTN l'application de l'élargissement des allocations pour vêtements de travail.
73	Article 71 – TEMPS DE DÉPLACEMENT (...) 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. (...)	Article 73 – TEMPS DE DÉPLACEMENT (...) 73.4 Frais de permis de conduire L'Employeur rembourse les frais de renouvellement de permis de conduire aux personnes salariées lorsqu'elle travaille quatre cents (400) heures par année civile dans un ou des titres d'emploi où elle est appelée à conduire des véhicules de Radio-Canada/CBC. 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. (...)
74	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.	Article 74 – INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT 74.1 Allocation de déplacement L'Employeur rembourse tous les frais autorisés que les personne salariées 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 la personne salariée devant se rendre à son travail ou regagner son domicile aux heures où il n'y a pas de transport en commun. Il rembourse la personne salariée jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (25 \$) 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.	Cette disposition ne s'applique pas aux personnes salariées visées par le paragraphe 44.2.
--	---	--

ANNEXES

A		CATÉGORIE B	
		17	LOCUTEUR/SOUS-TITREUR
		19	AGENT COMMERCIAL AGENT FORMATION AGENT, COMMUNICATIONS (DIFFUSION) AGENT, DROITS D'AUTEUR ANALYSTE RECHERCHE (SONDAGES) ANALYSTE, DONNÉES ET RAPPORTS ANALYSTE, VENTES ET MARKETING DESSINATEUR AGENT RÉSEAU DE SOUTIEN DES TÉLÉCOMMUNICATION ET INFORMATIQUE AGENT, CODE PUBLICITAIRE
		20	TECHNICIEN AU CONTRÔLE DE QUALITÉ

LETTRES D'ENTENTE

	Lettres d'entente retirées : Lettre d'entente n° 5 – HORAIRE DE TRAVAIL ET ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL (Ne s'applique plus) Lettre d'entente n° 6 – CHAUFFEURS (Ne s'applique plus) Lettre d'entente n° 8 – COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAUX (Introduit à la convention - Article 12)
--	--

	Lettre d'entente n° 9 – TÉLÉTRAVAIL (Introduit à la convention - Article 71) Lettre d'entente n° 10 – MESURES TRANSITOIRES D'ANCIENNETÉ (Ne s'applique plus) Lettre d'entente n° 11 – BANQUE DE LIBÉRATIONS SYNDICALES ANNUELLE AVEC SALAIRE ET MESURES TRANSITOIRES (Ne s'applique plus) Lettre d'entente n° 18 – CRÉATION DE POSTES PERMANENTS (Introduit à la convention - Article 47.41)
LE 6	Lettre d'entente n° 6 – COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAUX (MONTRÉAL) 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 à la station de Montréal; CONSIDÉRANT la volonté des Parties de favoriser l'implantation d'une saine culture de relations de travail à tous les niveaux de l'organisation. LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT : 1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente; 2. Pour la station de Montréal, un Comité de relations de travail local (CRT local) est instauré, pour chacun des regroupements suivants : - Regroupement 1 : CBC basé à Montréal, Information et actualité, Production, Radio et audio, Télévision générale - Catégorie a) : Un premier CRT-local pour traiter des Sections suivantes de la convention collective : IV-JURIDICTION (art.15), VIII-LA PERSONNE SALARIÉE: RECRUTEMENT, PROMOTION, MUTATION, ANCIENNETÉ, X-RÉGIME DE TRAVAIL et XI-CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL; - Catégorie b): Un deuxième CRT-local pour traiter des Sections suivantes de la convention collective : XII-CONGÉS/AVANTAGES SOCIAUX, XIV- RÉMUNÉRATION, PRIMES, XV-CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (art. 70), XVI-DÉPLACEMENT, ainsi que les sujets concernant les orientations ou problématiques échappant aux dispositions de la convention collective. - Regroupement 2 :

	Communications, Finances et planification stratégique, Infrastructures et technologies des médias, Revenus et solutions médias, Services numériques 3. Les CRT locaux ont comme mandat de trouver des solutions aux problèmes d'application de la convention collective ou d'organisation du travail qui touchent les regroupements prévus au précédent paragraphe; 4. Les représentants du CRT local de chacune des catégories du Regroupement no. 1 et du Regroupement no. 2 se réunissent six (6) fois par année, à un moment déterminé par les Parties (pour un total de dix-huit (18) rencontres). Au besoin, les Parties peuvent convenir de rencontres additionnelles; 5. Préalablement à chacune des rencontres, les Parties locales s'échangent, au minimum cinq (5) jours ouvrables à l'avance, les sujets dont elles désirent discuter; 6. Le CRT local de chacune des catégories du Regroupement no 1 est constitué de quatre (4) personnes délégués du Syndicat et de quatre (4) personnes représentant l'Employeur. Le CRT local du Regroupement no. 2 est constitué de trois (3) personnes déléguées du Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur. Les partenaires d'affaires en ressources humaines (PARH) et les Conseillers en relations de travail peuvent agir à titre de représentant de l'Employeur. Les personnes déléguées du Syndicat peuvent s'adjoindre un membre du comité exécutif; 7. Le Syndicat peut solliciter la présence d'une personne conseillère syndicale au besoin, auquel cas, il en avise l'Employeur dans les sept (7) jours qui précèdent la rencontre des CRT locaux; 8. Pour les dix-huit (18) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, lors des journées de CRT locaux, les personnes représentant le Syndicat sont libérées avec salaire. Une (1) journée de libération avec salaire supplémentaire est également octroyée pour la préparation de chaque CRT local (pour chacune des catégories du Regroupement no 1 et pour le Regroupement no 2). Les modalités prévues à l'article 8 de la convention collective trouvent application. Par la suite, les modalités prévues au paragraphe 12.14 de la convention collective s'appliquent. 9. Les membres des CRT locaux 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 suspendu jusqu'à ce qu'un désaccord soit constaté et effectif selon le processus prévu au paragraphe 12.6 ou que le sujet soit déféré au CRTN. 10. Les Parties tiennent un procès-verbal des CRT locaux; 11. À l'expiration de la première année faisant suite à la signature de la convention collective, les Parties se rencontrent pour faire un bilan de l'application de la présente lettre d'entente.
LE 7	Lettre d'entente n° 12 – CONCERNANT L'ACTUALISATION DE L'ARTICLE 56 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° 7 – CONCERNANT L'ACTUALISATION DE CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE CONSIDÉRANT la volonté des Parties de confirmer la conformité du contenu de l'article 54 par rapport aux lois d'ordre public applicables; CONSIDÉRANT la volonté des Parties de confirmer la conformité du contenu de l'article 56 par rapport aux lois d'ordre public applicables; CONSIDÉRANT la volonté des Parties d'analyser et de définir les termes "service continu", "service continu reconnu" et "service accompli"; 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 l'entente. 2. Les Parties conviennent de procéder à l'analyse de l'article 54 en lien avec les lois d'ordre public applicables et s'engagent à actualiser et rendre conforme cet article au plus tard dans les six (6) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective. 3. Les Parties conviennent de procéder à l'analyse de l'article 56 en lien avec les lois d'ordre public applicables et s'engagent à actualiser et rendre conforme cet article au plus tard dans les six (6) mois suivant la signature de la nouvelle convention collective.

		4. Les Parties conviennent de procéder à l'analyse et à la définition des termes « service continu », « service continu reconnu » et « service accompli » dans les mêmes délais.
LE 8	Lettre d'entente n° 13 – PROCESSUS DE PERMANENTISATION DE CERTAINS RECHERCHISTES À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 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° 8 – PROCESSUS DE PERMANENTISATION DE CERTAINES ET CERTAINS RECHERCHISTES À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 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 (7 à la SRC et 3 à CBC); 3. L'Employeur affiche les postes permanents et les comble selon le processus prévu aux articles 23 (Affichage) et 24 (Recrutement) de la convention collective.
LE 9	Lettre d'entente n° 14 – PROCESSUS DE PERMANENTISATION DE CERTAINS ÉDIMESTRES À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 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;	Lettre d'entente n° 9 – PROCESSUS DE PERMANENTISATION DE CERTAINES ET CERTAINS ÉDIMESTRES À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 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.	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-sept (17) postes permanents à temps complet d'édimestres; 3. L'Employeur octroie le statut de personne salariée permanente aux édimestres à temps complet cumulant le plus d'ancienneté par secteur dans cette même fonction; 4. Une personne salariée visée par le paragraphe précédent peut, dans le cadre de l'application de la présente entente, refuser l'offre de permanentisation.
LE 10		Lettre d'entente n° 10 - CHRONIQUEUSE-CHRONIQUEUR-RECHERCHISTE ET COMMENTATRICE OU COMMENTATEUR INTERVIEWEUR - 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 chroniqueuse ou chroniqueur-rechercheur est, préalablement à la signature de la nouvelle convention collective, visée par le Groupe salarial 17 de l'article 63 (Groupe d'emploi, durée du travail et grille salariale); CONSIDÉRANT que la rémunération du titre d'emploi de commentatrice ou commentateur intervieweur est préalablement à la signature de la nouvelle convention collective, visée par le Groupe salarial 21 de l'article 63 (Groupe 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 chroniqueuse ou chroniqueur-rechercheur est visée par le Groupe salarial 26 de l'article 63 (Groupe d'emploi, durée du travail et grille salariale); 3. À compter de la signature de la nouvelle convention collective, la rémunération du titre d'emploi de commentatrice ou commentateur intervieweur est visée par le Groupe salarial 26 de l'article 63 (Groupe d'emploi, durée du travail et grille salariale); 4. Chaque personne salariée visée par les paragraphes 2 et 3 de la présente entente obtient le salaire du Groupe salarial 26 correspondant au même échelon qu'elle détenait alors qu'elle était visée par le Groupe salarial 17 ou 21. À titre d'exemple, la personne salariée ayant une rémunération se situant à l'échelon 9 du Groupe 17, obtiendra une rémunération correspondant à l'échelon 9 du Groupe 26; 5. 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). 6. La présente entente n'a pas pour effet d'empêcher, pour les titres d'emploi de chroniqueur, chroniqueur-rechercheur et commentateur intervieweur, le processus d'évaluation des emplois tel qu'établie à l'Annexe F (comité mixte d'évaluation des emplois) de la convention collective.
LE 11	Lettre d'entente n° 16 – NOTION DE 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;	Lettre d'entente n° 11 – NOTION DE 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 SUI: 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).	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 SUI: 1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente; 2. Une collaboratrice ou un collaborateur est une personne appelée à collaborer 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. L'intervention de la collaboratrice ou du collaborateur doit se limiter à son expertise et elle ou il ne peut agir à titre de chroniqueur ou faire les fonctions principales de chroniqueur lorsqu'il agit à titre de collaborateur; 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). Elle ne peut être inférieure à un total de cent vingt-cinq dollars (125\$).
NOUVELLES LETTRES D'ENTENTE		
LE 13	Lettre d'entente n° 13 – ALINÉAS 24.2 C) ET 24.5 C) ET ANNEXE A (CATÉGORIE C) CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties; CONSIDÉRANT l'alinéa 24.5 c) et l'Annexe A (catégorie C) de la convention collective liant les Parties; CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective. LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUI : 1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;	

	2. Suite à l'entrée en vigueur de la présente entente, les Parties se rencontrent dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective afin de discuter des motifs faisant en sorte que l'ensemble des titres d'emplois de nature journalistique sont visés par la Catégorie C de l'Annexe A (Liste des catégories d'emplois visées par l'application de l'article 24) de la convention collective. Lors des rencontres, chacune des Parties peut être représentée par trois (3) personnes; 3. Lors de la ou des rencontres prévues au précédent paragraphe, l'Employeur explique les motifs pour lesquels il considère que l'ensemble des titres d'emplois de nature journalistique sont visés par la Catégorie C de l'Annexe A. Le Syndicat peut exprimer ses propres arguments; 4. Pour ce faire, lors de la ou des rencontres prévues au précédent paragraphe, les Parties discutent des sujets suivants : - les critères de sélection prévus au premier paragraphe de l'alinéa 24.5 c) (personne candidate 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)); - dans le cadre de l'application de l'article 24 (recrutement) de la convention collective, la transférabilité des compétences et qualifications du personnel journalistique d'un poste à l'autre; - dans le cadre de l'application de l'article 24 (recrutement) de la convention collective, les méthodes utilisées pour reconnaître les compétences et qualifications du personnel journalistique (tests théoriques, pratiques et l'entrevue); - toute autre question convenue entre les Parties relative au choix du candidat lors du processus de sélection visant le personnel journalistique. 5. Pour les titres d'emplois de nature journalistique, lors de la ou des rencontres prévues au paragraphe 2 de la présente entente, les Parties peuvent également discuter de la durée de validité des tests.
LE 14	Lettre d'entente n° 14 – PROJET PILOTE MISE EN DISPONIBILITÉ CONSIDÉRANT la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties; CONSIDÉRANT les demandes formulées par l'Employeur au sujet de la mise en disponibilité pour certaines personnes salariées de la composante <i>Technologies et infrastructures</i>; CONSIDÉRANT l'intention des Parties de mettre en place un projet pilote permettant d'implanter la mise en disponibilité pour la composante visée; 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. La présente entente ne s'applique qu'aux personnes salariées occupant l'un des titres d'emplois suivants : - Chef technicien; - Tech coord ctre ctrl rés et régie central; - Technicien général maintenance; - Chef technicien de maintenance;

	- Technicien avancé de maintenance; - Maître technicien maintenance; - Technicien maintenance gestion systèmes. 3. L'Employeur choisit, parmi les candidats volontaires, la personne salariée devant être disponible à distance à l'extérieur de ses heures normales de travail pour répondre aux appels; 4. Pendant la durée du projet pilote, la personne salariée qui désire discuter d'une situation particulière en lien avec la mise en disponibilité peut solliciter sa personne gestionnaire immédiate. Lors de la rencontre, la personne salariée peut être accompagnée d'un représentant du syndicat; 5. La personne salariée en disponibilité reçoit l'indemnité de base fixée à deux dollars cinquante (2,50\$) de l'heure, et ce, jusqu'à un maximum de deux mille (2000) heures par année de disponibilité; 6. D'un commun accord avec sa personne gestionnaire, la personne salariée peut se prévaloir de l'article 42 portant sur les congés compensatoires; 7. La personne salariée désignée en disponibilité, à qui l'on demande d'intervenir à distance, est rémunérée 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, la personne salariée est rémunérée au taux et demi (1 ½) de son salaire horaire de base; 8. 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 modifier et/ou de le prolonger pour la durée d'application de la présente convention collective. Si les Parties ne parviennent pas à s'entendre à l'expiration du projet pilote quant à sa prolongation, il est alors considéré comme étant expiré.
LE 15	Lettre d'entente n° 15 – COMITÉ BIEN-ÊTRE DES PERSONNES SALARIÉES ENCEINTES CONSIDÉRANT les discussions ayant eu lieu entre les Parties lors de la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective; CONSIDÉRANT la reconnaissance des Parties de l'importance de mettre en place un comité paritaire visant à déterminer des mesures de protection des personnes salariées enceintes lorsque leurs tâches ou les limitations médicales liées à leur grossesse présentent un risque pour leur santé ou celle de l'enfant à naître; 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. Suite à l'entrée en vigueur de la présente entente, le comité paritaire se rencontre dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. Pour l'Employeur, les membres du comité seront Catherine Saint-Vincent-Villeneuve, Dominique Rhéaume, Martyne Couture et Benoît Ladouceur. Le Syndicat peut désigner quatre (4) personnes le représentant;

	3. Afin d'identifier les meilleures pratiques, le comité paritaire a pour mandat d'examiner les processus et les programmes adoptés au sein d'organisations de juridiction fédérale ayant mis en œuvre des mesures de protection des personnes salariées enceintes, incluant notamment des mesures de maintien du revenu, d'adaptation des tâches ou de réaffectation, de retrait préventif ou toute autre mesure destinée à protéger la santé et la sécurité de la personne salariée enceinte et de son enfant à naître; 4. Dans les douze (12) mois suivants l'entrée en vigueur de la convention collective, les travaux du comité paritaire doivent mener à l'adoption d'une politique de protection des personnes salariées enceintes par l'Employeur; 5. D'ici l'identification des mesures appropriées par le comité paritaire, les membres de ce dernier pourront évaluer les situations où, malgré l'intervention de la personne gestionnaire responsable, la personne salariée enceinte ne peut accomplir les tâches prévues à sa monographie d'emploi. Plus précisément, le comité peut notamment prévoir sa réaffectation à d'autres tâches. Pour ce faire, la personne salariée enceinte doit fournir un certificat médical confirmant les risques inhérents à l'emploi pour elle ou pour son enfant à naître et préciser les limitations ou restrictions médicales applicables; 6. Le comité paritaire a comme mandat d'étudier les processus mis en place dans des organisations de juridiction fédérale ayant instauré des mesures similaires, et ce, dans le but d'identifier les meilleures pratiques en matière de bien-être et de protection de la santé des personnes salariées enceintes. 7. Si, en conformité avec les limitations émises, la personne gestionnaire responsable n'est pas en mesure d'identifier un aménagement aux tâches ou à l'horaire de travail de l'employée salariée enceinte, cette dernière est retirée du travail tout en maintenant sa rémunération et ce, jusqu'à ce qu'une décision soit prise par les membres du comité paritaire; 8. Le comité paritaire se réunira à des moments déterminés par les Parties et dans les plus brefs délais dès qu'une situation doit être analysée par les membres.
LE 16	Lettre d'entente n° 16 – CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR CBC NORTH, ESPACES AUTOCHTONES ET CBC INDIGENOUS CONSIDÉRANT la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties; CONSIDÉRANT les demandes formulées par le Syndicat au sujet des conditions de travail particulières pour les personnes salariées affectées à CBC North, Espaces autochtones et CBC Indigenous; CONSIDÉRANT l'intention des Parties de mettre en place un comité de travail visant à évaluer les enjeux soulevés par le Syndicat; 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 convention collective, les Parties mettent en place un Comité de travail visant à évaluer et à proposer des initiatives visant les enjeux soulevés par le Syndicat notamment relativement aux sujets suivants : - le processus de recrutement (dont la considération de l'expérience autre que celle prévue aux monographies d'emplois);

	- l'accès aux bureaux de l'Employeur; - le télétravail; - la capacité à se loger; - le coût de la vie; - la formation et le développement; - le paiement pour la prise de congés culturels; - la fiscalité. 3. Le Comité de travail est composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'Employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat dont une personne salariée issue des communautés autochtones. 4. Le Comité de travail présente ses recommandations aux parties au plus tard dix-huit (18) mois après la tenue de la première rencontre du comité.
LE 17	Lettre d'entente n° 17 - POLYVALENCE INTER-UNITÉ CONSIDÉRANT la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties; CONSIDÉRANT l'article 15 de la convention collective (<i>Travail exécuté par des personnes salariées d'autres unités d'accréditations et création de postes hybrides et non hybrides</i>); CONSIDÉRANT que l'Employeur a estimé que du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, près de trente-six mille (36 000) heures de travail relevant de l'unité STTRC ont été effectuées par des personnes salariées membres de l'Association des réalisatrices et réalisateurs (AR) alors que près de vingt mille (20 000) heures de réalisation ont été effectuées par des personnes salariées membres du STTRC; CONSIDÉRANT que plusieurs griefs portant sur l'application de l'article 15 de la convention collective sont visés par le processus de médiation-arbitrage convenu entre les Parties (entente signée le 28 septembre 2024 par les Parties); CONSIDÉRANT que les Parties ont soumis leurs représentations et qu'une recommandation peut être émise par l'arbitre; 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. Pendant une période de douze (12) mois suivant la signature de la présente entente, l'Employeur remet mensuellement au Syndicat un bilan faisant état de l'ensemble des projets inter-unités effectifs lors du mois précédent. En plus du formulaire de projets inter-unités, le bilan doit faire état du nombre total d'heures réellement effectuées ainsi que la répartition de ce même nombre d'heures, par projet et plus globalement, par secteur et par titre d'emploi;

	3. Suite à la remise de chaque bilan mensuel, les Parties se rencontrent afin d'analyser l'ensemble des données présentées. Les Parties conviennent que les représentants de l'AR sont invités à ces rencontres selon les modalités prévues au paragraphe 15.14; 4. Lors des rencontres de suivi, les Parties analysent chacun des projets déposés et évaluent le nombre d'heures réellement effectuées pour chacun d'entre eux et font les ajustements en fonction des heures validées au besoin. Après discussions, pour la durée d'application de la présente entente, une limite de trente-deux mille heures (32 000) heures de travail relevant de l'unité STTRC peuvent être accomplies par des personnes salariées membres de l'AR; 5. Lors des rencontres de suivi, les Parties valident si ce nombre d'heures est en voie d'être respecté pour l'année en cours. Si tel n'est pas le cas, les Parties s'assurent du respect de la limite ci-haut mentionnée et conviennent des actions à mettre en place; 6. L'Employeur a un maximum de quinze (15) jours après le début d'un projet touchant les tâches relevant de la juridiction du STTRC pour le transmettre au Syndicat. Si du travail inter-unités est effectué sans projet par des membres de l'AR, les heures réellement effectuées sont tout de même comptabilisées aux fins du bilan. L'Employeur doit toutefois y mettre fin dès qu'une des Parties en prend connaissance et ce, jusqu'à la prochaine réunion mensuelle du Comité conjoint permanent prévue à l'article 15.14. Après discussion entre les Parties, le projet peut être mis en place. 7. En cas de dépassement de la limite de trente-deux mille heures (32 000) heures de travail, les Parties identifient les mesures appropriées et les appliquent; 8. Suite à la signature de la présente entente, l'Employeur s'engage à créer huit (8) postes permanents de monteur-concepteur (un (1) à Moncton, un (1) à Saguenay et six (6) à Montréal) ainsi que deux (2) postes permanents de technicien intermédiaire de son à Montréal. Ces postes sont comblés selon le processus prévu aux articles 23 (Affichage) et 24 (Recrutement) de la convention collective. Les postes créés en vertu du présent alinéa sont ajoutés aux vingt-neuf (29) postes devant être créés selon les modalités de la <i>Lettre d'entente - Création de postes permanents</i>. 9. La présente entente entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure pour une période d'un (1) an. Pendant la durée d'application de l'entente, la compensation de vingt dollars (20 \$) prévue au paragraphe 15.4 (Polyvalence inter-unités non hybride) est de vingt cinq dollars (25 \$). Si les Parties ne parviennent pas à une entente pour la durée résiduelle de la convention collective, elle est renouvelée d'année en année et ce jusqu'à l'expiration de cette même convention collective.
LE 18	Lettre d'entente n° 18 - MESURES TRANSITOIRES VISANT LA PRISE D'IMAGES ET LE MONTAGE DE BASE POUR LES EMPLOIS DE NATURE JOURNALISTIQUE CONSIDÉRANT les travaux tenus dans le cadre de l'application de l'Annexe F – Comité mixte d'évaluation des emplois; CONSIDÉRANT l'introduction dans la convention collective du paragraphe 25.10; CONSIDÉRANT l'entrée en vigueur prochaine des nouvelles monographies; CONSIDÉRANT la volonté des Parties de prévoir une transition harmonieuse des changements apportés aux tâches et leur volonté de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. En date de la signature de la convention collective, les personnes salariées qui occupent le titre d'emploi de journaliste sont provisoirement intégrées au groupe salarial 29. Pour ce faire, chaque personne salariée qui occupe le titre d'emploi de journaliste obtient le salaire du groupe salarial 29 correspondant au même échelon qu'elle détenait alors qu'elle était visée par le groupe salarial 26. À titre d'exemple, la personne salariée qui occupe le titre d'emploi de journaliste ayant une rémunération se situant à l'échelon 9 du Groupe 26 obtiendra une rémunération correspondant à l'échelon 9 du groupe 29;
3. Il est convenu que les tâches liées à la prise d'images et au montage de base doivent être liées à l'élaboration de leur contenu journalistique et ne doivent pas porter atteinte aux NPJ.

Selon le contenu de leur monographie d'emploi, bien que le personnel journalistique puisse effectuer certaines tâches de caméraman, selon la définition prévue au paragraphe 25.10 de la convention collective, l'apport d'un caméraman est nécessaire pour tout travail au-delà des paramètres établis par ce même paragraphe.

La prise d'images prévue au paragraphe 25.10 de la convention collective doit être liée à l'exercice de leur travail journalistique. De plus, il est convenu que la prise d'image ne peut permettre d'affecter deux personnes salariées occupant un titre d'emploi de nature journalistique à la même couverture afin que l'une d'elle soit uniquement responsable de la prise d'images.

En plus de l'application des paramètres établis aux paragraphes 25.10 de la convention collective, l'Employeur organise le travail de manière à permettre la complémentarité, la contribution et l'expertise du personnel technique et du personnel journalistique;
4. Les tâches liées à la prise d'images et au montage de base sont prévues à la monographie de journaliste (groupe 29) ainsi qu'aux autres titres d'emploi de niveau égal ou supérieur à cette même monographie et ce, s'ils appartiennent au groupe journalistique;
5. Conformément à l'Annexe F – Comité d'évaluation des emplois, le Comité procède à l'évaluation de la nouvelle monographie de journaliste en tenant compte du processus d'évaluation des emplois;
6. Si l'évaluation de la nouvelle monographie de journaliste est inférieure au salaire actuellement prévu pour le groupe salarial 29, ce salaire est exceptionnellement maintenu pour ce titre d'emploi sans pour autant influencer l'évaluation des autres titres d'emplois. Si l'évaluation est supérieure, la rémunération des personnes salariées qui occupent le titre d'emploi de journaliste est ajustée conformément à cette évaluation;
7. Toute personne salariée qui occupe un emploi de nature journalistique et qui cumule plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la convention collective peut, dans les trois (3) mois de cette même date, si elle en fait la demande et jusqu'à son départ à la retraite, ne pas effectuer des tâches liées à la prise d'image ou au montage de base. Cette demande est considérée recevable que si la personne salariée n'effectue pas déjà les tâches visées. Suite à cette demande, l'Employeur rencontre la personne salariée visée afin de prendre acte des ses motifs et déterminer les options possibles;
8. Pour pouvoir se voir confier des tâches liées à la prise d'images et au montage de base, la personne salariée occupant un titre d'emploi de la fonction journalistique doit préalablement avoir obtenu la formation nécessaire à l'exécution de ses tâches;

	9. Pour les personnes salariées qui ne sont pas visées par le précédent paragraphe, suite aux formations et à l'accompagnement nécessaire, une personne salariée qui se voit incapable d'effectuer les tâches liées à la prise d'images et au montage de base est rencontrée. Lorsque la personne salariée est convoquée pour cette rencontre, elle est avisée par écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat. L'Employeur informe la personne salariée qu'elle peut être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat. Lors de cette rencontre, les Parties tentent de trouver une solution répondant aux besoins opérationnels de l'Employeur et permettant le maintien en emploi de la personne salariée. La révision des tâches et la rémunération de la personne salariée peuvent être considérées; 10. Les paragraphes 7, 8 et 9 de la présente entente ne trouvent pas application pour les personnes salariées embauchées à la suite de son entrée en vigueur; 11. Pour les personnes salariées visées par la présente entente, toutes questions liées à la charge de travail sont déferées au Comité de fardeau de tâches prévu à l'article 69 de la présente convention collective. Le Comité de fardeau de tâches peut prévoir des rencontres pour traiter spécifiquement des questions liées à l'application de la présente entente; 12. Jusqu'au renouvellement de la convention collective entrée en vigueur le XX, l'Employeur s'engage à ne pas licencier une personne salariée en raison de la possibilité pour une autre personne salariée occupant un emploi de nature journalistique d'effectuer des prises d'image de base ou du montage de base. 13. Afin de préparer la transition que pourrait occasionner les modifications apportées aux monographies d'emplois, un fonds de formation et requalification d'un montant de deux cent cinquante mille dollars (250 000\$) par année est prévu; 14. L'administration de ce fonds de formation et de requalification prend en considération les paramètres suivants : a) Le fonds est administré par un comité paritaire composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat; b) Le mandat du comité paritaire est de : - Identifier les besoins de main-d'œuvre de l'organisation en fonction de la réalité actuelle et des projections en matière d'emplois à combler; - Identifier les besoins de formations et de développement requis; - Évaluer tout autre moyen permettant le développement des personnes salariées visées; - Déterminer les personnes salariées susceptible de bénéficier du fonds Après avoir complété le processus de développement déterminé par le Comité paritaire, l'Employeur favorise l'intégration des personnes salariées bénéficiaires du fonds au sein des fonctions identifiées.
LE 19	Lettre d'entente n° 19 - INTELLIGENCE ARTIFICIEL CONSIDÉRANT la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties; CONSIDÉRANT les discussions ayant eu lieu au sujet de l'intelligence artificielle (IA) et la volonté des Parties de tenir compte de son impact sur les personnes salariées; 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;

A. Principes généraux

2. L'Employeur reconnaît la valeur du travail des personnes salariées et que l'IA est un outil de travail qui ne peut se substituer au jugement humain;
3. L'Employeur continue d'appliquer avec rigueur les Normes et pratiques journalistiques au sein des services d'information ainsi que les dispositions pertinentes prévues à l'article 49 (Conditions particulières pour le personnel journalistique);
4. L'Employeur assure la suffisance des moyens visant à garantir la protection des données personnelles ainsi que ceux visant à protéger les données et les sources liées à la pratique journalistique;
5. L'Employeur fait preuve de transparence avec le public sur nos façons d'utiliser l'IA;
6. L'Employeur fournit aux personnes salariées appelées à utiliser des outils d'intelligence artificielle la formation nécessaire à leur utilisation sécuritaire, éthique et efficace.

B. Comité d'intelligence artificielle (CIA)

7. Afin de permettre un partage de connaissances au sujet des projets impliquant l'IA, un CIA est mis en place. Le CIA est composé de trois (3) personnes représentant l'Employeur et de trois (3) personnes représentant le syndicat;
8. Lors de la première année suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, le CIA se rencontre à dix (10) reprises. Pour les autres années d'application de la convention collective, les Parties déterminent la fréquence des rencontres nécessaires à l'atteinte de l'objectif prévu au paragraphe précédent;
9. Chaque Partie a la possibilité de s'adjoindre une personne ressource après en avoir avisé l'autre Partie. À titre d'exemple, l'Employeur peut inviter la ou le responsable de l'initiative devant, en vertu de l'ordre du jour du Comité, faire l'objet de discussions;
10. L'ordre du jour est échangé entre les Parties au moins cinq (5) jours avant le début de chaque rencontre;
11. Lors de ses discussions, afin d'utiliser l'IA de façon responsable, le Comité est guidé par les principes suivants : la responsabilité humaine, la transparence, l'éthique, le respect des droits d'auteur, la sécurité et la confidentialité;
12. Le CIA a pour mandat de recevoir l'information relative aux projets impliquant l'IA d'en assurer le suivi, d'évaluer leurs impacts sur les personnes salariées, les emplois, l'organisation du travail, les conditions de travail, les enjeux éthiques et les besoins de formation, et de formuler toute recommandation jugée pertinente;
13. Lorsqu'un projet lié à l'IA amène une modification importante aux conditions de travail et à l'organisation du travail d'un nombre appréciable de personnes salariées, l'Employeur en informe les membres du CIA soixante (60) jours avant la date prévue de son implantation. Dans ce cas,

	l'Employeur indique la nature du projet, la date à laquelle le projet est implanté, le nombre approximatif et la catégorie de personnes salariées touchées et l'effet que le projet est susceptible d'avoir sur les personnes salariées visées; 14. Le CIA assure le suivi des projets et, au besoin, tout au long de leur développement, de leur implantation et de leur utilisation; 15. Au besoin, le CIA peut proposer des améliorations aux différents projets IA; 16. Le CIA s'assure que les personnes salariées appelées à utiliser l'IA reçoivent la formation appropriée pour le faire. C. Protection des emplois 17. Jusqu'au renouvellement de la convention collective entrée en vigueur le XX, l'Employeur s'engage à ne pas licencier une personne salariée en raison d'un projet impliquant l'IA.
LE 20	Lettre d'entente n° 20 - ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE GRILLE SALARIALE - ARTICLE 63 CONSIDÉRANT la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties; CONSIDÉRANT que les Parties reconnaissent la nécessité de procéder à la révision des monographies d'emplois et d'instaurer un système d'évaluation des emplois; CONSIDÉRANT la fusion des unités syndicales maintenant regroupées au sein du Syndicat et l'article 63 (Groupes d'emploi, durée du travail et grille salariale) de la convention collective font en sorte que la grille salariale prévoit trente-huit (38) groupes salariaux pouvant être composés, selon le cas, de neuf (9) échelons et moins; CONSIDÉRANT le rôle du Comité mixte d'évaluation des emplois prévu au paragraphe 6 de l'Annexe F - Comité mixte d'évaluation des emplois; CONSIDÉRANT que le Comité mixte d'évaluation des emplois a convenu d'un système d'évaluation des emplois par points et facteurs prenant en considération les facteurs suivants : compétences, responsabilités, efforts, et conditions de travail et que ces mêmes facteurs se déclinent en sous facteurs; CONSIDÉRANT que pour des emplois comparables, le système de classification liant l'Employeur et la Guilde canadienne des médias (ci-après : GCM) prévoit quatorze (14) groupes salariaux composés, selon les cas, de cinq (5) à neuf (9) échelons; CONSIDÉRANT la progression des travaux du Comité mixte d'évaluation des emplois; CONSIDÉRANT que malgré la complexité du processus les Parties entendent que l'exercice en cours est en voie d'être complété; 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 membres du Comité mixte d'évaluation des emplois, dans le cadre de l'établissement d'une nouvelle structure salariale, visent à établir conformément à l'Annexe F, lorsque les travaux d'évaluation des emplois seront sur le point d'être complétés, un nombre de groupes salariaux et d'échelons comparables et similaires à ceux déterminés par l'Employeur et la GCM; 3. Si les membres du Comité mixte d'évaluation des emplois le jugent nécessaire et que l'application et la cohérence du système d'évaluation des emplois retenu par les Parties le justifie, ils peuvent ajouter ou réduire le nombre de groupes ou d'échelons de ceux déterminés par l'Employeur et la GCM. En raison des titres d'emplois similaires mais non identiques, les Parties se réservent le droit d'apporter les ajustements nécessaires; 4. Indépendamment de l'avancement des travaux du Comité mixte d'évaluation des emplois, l'entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale sera effective au plus tard le 22 mars 2027. Les ajustements salariaux prévus seront rétroactifs à la date prévue par le présent paragraphe; 5. Dans l'éventualité où les travaux du Comité mixte d'évaluation des emplois se terminent avant la date de la signature de la nouvelle convention collective, les Parties reconnaissent que la nouvelle grille salariale sera effective à la date de la signature de la nouvelle convention collective; 6. Dans l'éventualité où les travaux du Comité mixte d'évaluation des emplois se terminent après la signature de la nouvelle convention collective, mais avant l'échéance du 22 mars 2027, les Parties reconnaissent que la nouvelle grille salariale sera applicable à la date convenue par les Parties; 7. Dans le cadre de la poursuite des travaux du Comité mixte d'évaluation des emplois et pour permettre l'application de la présente entente, les Parties s'engagent à offrir la disponibilité nécessaire pour permettre l'entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale et ce, dans les meilleurs délais possibles; 8. En cas de non respect des dispositions prévues à la présente entente, une ou l'autre des Parties peut déposer un grief et soumettre la question à l'arbitrage selon le processus prévu aux articles 19 (Procédure de griefs) et 20 (Procédure d'arbitrage). En cas de litige relatif à l'application de la présente entente, le Comité de relations de travail national peut également identifier un mode alternatif de résolution de conflit.
LE 21	Lettre d'entente n° 21 – TÂCHES DES RECHERCHISTES DANS LE SECTEUR AUDIO/RADIO DE RADIO-CANADA CONSIDÉRANT la négociation menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant les Parties; CONSIDÉRANT l'article 25 de la convention collective; CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective. En considération de ce qui précède, les Parties conviennent de ce qui suit : 1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente; 2. La pratique existante liée à l'exercice de différentes tâches effectuées actuellement par les recherchistes ainsi que l'organisation du travail actuelle au sein du secteur audio-radio de Radio-Canada sont maintenues; 3. Malgré le paragraphe 25.1, l'Employeur peut affecter une personne salariée recherchiste à certaines tâches de niveau salarial régulier égal ou inférieur pour deux (2) seuls autres titres d'emploi et ce, pour moins de trois (3) heures cumulatives par jour. Pour ce faire, la personne salariée recherchiste doit posséder les compétences et les qualifications requises;

	4. Malgré le libellé du paragraphe 25.4, pour les personnes visées par la présente entente, même si elles possèdent les compétences et les qualifications requises, elles ont le droit de refuser une affectation à des tâches d'un emploi de niveau égal ou inférieur lorsque l'affectation amène un dépassement du nombre d'heures ou de la limite de titres d'emploi prévus au paragraphe précédent. Le refus d'une personne salariée chercheuse ne peut lui être préjudiciable de quelque façon que ce soit. 5. Les autres conditions prévues à l'article 25 trouvent application qu'au-delà des paramètres prévus aux précédents paragraphes. À titre d'exemple, la prime prévue à l'article 25.2 trouve application si la personne salariée chercheuse accepte de dépasser, à la demande de l'Employeur, le nombre de titres d'emploi ci-haut mentionné ou si les tâches égales ou inférieures représentent trois (3) heures cumulatives et plus de travail par jour; 6. Pour tout enjeu lié à la charge de travail, les chercheurs peuvent référer la situation au Comité de fardeau de tâches prévu à l'article 69 de la présente convention collective; 7. Jusqu'au renouvellement de la convention collective entrée en vigueur le XX, l'Employeur s'engage à ne pas licencier une personne salariée en raison de la possibilité pour une personne salariée chercheuse d'effectuer les tâches prévues au paragraphe 3 de la présente entente.
LE 22	Lettre d'entente n° 22 – AUTRES AJUSTEMENTS SALARIAUX CONSIDÉRANT les négociations menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective; CONSIDÉRANT l'Entente concernant les articles 61, 63, 78 de la convention collective et autres dispositions signées par les Parties le 28 septembre et le 2 décembre 2024; CONSIDÉRANT que cette même entente prévoit l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective du 1er avril 2025 au 31 mars 2026; CONSIDÉRANT que pour l'année 2025-2026, les Parties ont convenu d'une augmentation sur les échelles salariales de 1,5% et que pour cette même année, dans l'éventualité où le financement du Conseil du trésor est supérieur à 1,5%, les Parties reprennent les négociations concernant les augmentations salariales; CONSIDÉRANT le grief 2026-MTL-0071 déposé par le Syndicat le 3 juin 2026; CONSIDÉRANT les revendications du Syndicat relativement au rattrapage salarial permettant de comparer adéquatement les emplois de nature similaire chez l'Employeur; CONSIDÉRANT les demandes du Syndicat relativement à la révision de différentes dispositions de la convention collective ayant un impact monétaire; 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. En raison du paragraphe 5 de l'Entente concernant les articles 61, 63, 78 de la convention collective et autres dispositions et en ajout de l'augmentation de 1,5% déjà accordée sur les échelles salariales pour l'année 2025-2026, une majoration supplémentaire de 1,64% est appliquée et ce, en date du 23 mars 2026;

3. En contrepartie de la majoration supplémentaire prévue au précédent paragraphe, l'ensemble des questions relatives à un possible financement du Conseil du Trésor supérieur à 1,5% pour l'année 2025-2026 sont considérées réglées à la satisfaction des Parties. En conséquence, en ce qui concerne les augmentations sur les échelles salariales pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, les Parties renoncent à les réviser et ce, indépendamment du financement du Conseil du Trésor accordé pour cette même année de référence;
4. Dans les trente (30) jours suivants la signature de la présente entente, le Syndicat s'engage à produire un désistement total et complet du grief 2026-MTL-0071;
5. En date du 23 mars 2026, un rattrapage salarial visant à comparer adéquatement les emplois de nature similaire chez l'Employeur de 2,11% est également ajouté à l'augmentation salariale prévue aux articles 61 (Rétroactivité et augmentations) et au paragraphe 3 de la présente entente;
6. Par conséquent, en date du 23 mars 2026, échelles salariales feront l'objet d'une augmentation totale de 6% soit 2,25% pour les augmentations salariales, 1,64% pour compenser le possible financement du Conseil du Trésor et 2,11% pour le rattrapage salarial;
7. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur verse la rétroactivité salariale aux personnes salariées qui sont à l'emploi au moment de la signature de la convention collective (personnel actif). La rétroactivité salariale de 6% prévu au paragraphe précédent vise les échelles salariales et les primes variables pour la période du 23 mars 2026 à la date de la signature de la convention collective;
8. En vertu des discussions ayant eu lieu lors de la négociation de la convention collective entrant en vigueur le XX, à titre indicatif une somme de 0,5% de la masse salariale des personnes salariées membres du Syndicat vise la bonification des congés annuel (article 51) des congés personnels (article 52) et régime d'assurance dentaire (article 59);
9. En vertu des discussions ayant eu lieu lors de la négociation de la convention collective entrant en vigueur le XX, à titre indicatif une somme de 1,0% de la masse salariale des personnes salariées membres du Syndicat vise la bonification de différentes primes, compensations et conditions salariales : indemnité de deuxième repas, prime d'affectation et d'avancement temporaire, compensation des avantages sociaux pour les personnes salariées temporaires, permis de conduire, prime sur appel, allocation pour vêtement de travail, prime de formation, prime de zone de guerre, prime de coordination pour les assistants à la réalisation, remboursement des frais de taxi, prime d'atelier pour les ambassadeurs, chaussures pour les ambassadeurs, reclassement des chroniqueurs chercheurs, des commentateurs-interviewers et des journalistes, l'ajout d'un budget de formation technique, ajout d'une rémunération minimale pour les chroniqueurs et les collaborateurs, prime de deuxième langue autre que le français et l'anglais, prime inter-unité et indemnité de voiture pour les représentants commerciaux.