

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



GLOBAL MONTRÉAL
une division de Shaw Television, Société en Commandite,
au nom de son partenaire général Shaw Television G.P. Inc.
(ci-après appelé "l'Employeur")

- et -

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ES) DE GLOBAL MONTRÉAL
SECTION LOCALE 4502
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(ci-après appelé "le Syndicat")



1 JANVIER 2012

AU

31 AOÛT 2015

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DEFINITIONS	1
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURISDICTION	3
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	4
ARTICLE 5	RETENUES SYNDICALES ET DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
ARTICLE 6	TABLEAUX D'AFFICHAGE	6
ARTICLE 7	ACTIVITÉS SYNDICALES	7
ARTICLE 8	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	8
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	9
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	10
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 12	CLASSIFICATIONS ET FONCTIONS	13
ARTICLE 13	MÉCANISME DU PLAN DE CLASSIFICATION	14
ARTICLE 14	AFFECTATION TEMPORAIRE	16
ARTICLE 15	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	17
ARTICLE 16	DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL	18
ARTICLE 17	DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES	20
ARTICLE 18	MISES À PIED	21
ARTICLE 19	AFFICHAGE – POSTES VACANTS	24
ARTICLE 20	SANTÉ ET SECURITÉ	25
ARTICLE 21	ACCIDENTS DE TRAVAIL	26
ARTICLE 22	RÉGIME D'ASSURANCE	27
ARTICLE 23	CONGÉS DE MALADIE	27
ARTICLE 24	CONGÉ DE MATERNITÉ	28
ARTICLE 25	CONGÉS SPÉCIAUX RÉMUNÉRÉS	30
ARTICLE 26	VACANES ANNUELLES	32
ARTICLE 27	PRISE DE TEMPS EN BANQUE ACCUMULÉ	35
ARTICLE 28	JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS	36
ARTICLE 29	RÉGIME DE TRAVAIL	37
ARTICLE 30	HEURES DE TRAVAIL	38
ARTICLE 31	PÉRIODES DE REPAS	39
ARTICLE 32	PAUSE-CAFÉ	39
ARTICLE 33	REPOS QUOTIDIEN	40

ARTICLE 34	REPOS HEBDOMADAIRE	40
ARTICLE 35	RAPPEL AU TRAVAIL	40
ARTICLE 36	PRIMES	41
ARTICLE 37	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	41
ARTICLE 38	FRAIS DE DÉPLACEMENT	42
ARTICLE 39	DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES	44
ARTICLE 40	POURSUITE CODE CIVIL	45
ARTICLE 41	CONGÉ SANS SOLDE	46
ARTICLE 42	PERFECTIONNEMENT & FORMATION	46
ARTICLE 43	ASSEMBLÉS CONVOQUÉES PAR L'EMPLOYEUR	47
ARTICLE 44	VÊTEMENTS - OUTILLAGE	47
ARTICLE 45	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	48
ARTICLE 46	TRADUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	48
ARTICLE 47	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	48
ANNEXE 1	SALAIRES	50
ANNEXE 2	RÉMUNERATION	52
ANNEXE 3	FONDS DE PENSION	53
ANNEXE 4	DESCRIPTION SOMMAIRE DES FONCTIONS	54
LETTRÉ D'ENTENTE NO. 1	AFFECTATIONS SPECIALES	61
LETTRÉ D'ENTENTE NO. 2	PLAN D'ÉVALUATION	62
LETTRÉ D'ENTENTE NO. 3	TITRES	63

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.02 Chaque fois que le genre masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il s'applique sans égard au sexe de la personne visée par le texte.

ARTICLE 2 DEFINITIONS

À moins que le contexte n'indique un sens différent, les expressions et mots suivants signifient:

- 2.01 Affectation temporaire: le transfert d'un employé d'une fonction à une autre, pour une durée limitée.
- 2.02 Ancienneté: la durée totale en jours, en mois et en années au service de l'Employeur à titre d'employé régulier.
- 2.03 Artiste: toute personne qui passe à l'écran même de façon régulière dans les domaines autres que les affaires publiques. L'artiste n'est pas régi par les dispositions de la convention.
- 2.04 Classe: un groupement de fonctions également rémunérées.
- 2.05 Conjoint: toute personne avec laquelle un employé vit matrimonialement ou maritalement.
- 2.06 Personne indépendante : une personne qui travaille à son compte et/ou qui travaille pour une tierce partie et qui fournit des services à l'Employeur sur entente contractuelle et qui n'est pas économiquement dépendant uniquement de l'Employeur. Ces personnes ne sont pas régies par les dispositions de la convention. L'Employeur n'aura pas recours aux services de personnes indépendantes dans le but de réduire le nombre actuel d'employés réguliers à temps plein ou dans le but d'éviter de rappeler au travail un employé mis à pied, ou d'empêcher l'affichage d'un poste existant.
- 2.07 Convention: la présente convention collective.
- 2.08 Employeur: Global Montréal, une division de Shaw Television, Société en Commandite, au nom de son partenaire général Shaw Television G.P. Inc.
- 2.09 Employé: toute personne occupant un emploi visé à l'Article 3 (Reconnaissance et juridiction) de cette convention et régie par cette convention.
- 2.10 Employé en période de probation: toute personne embauchée à titre d'employé régulier, mais qui n'a pas complété sa période de probation.

- 2.11 Employé temporaire: toute personne embauchée pour exécuter un travail d'une durée déterminée incluant un travail de nature intermittente.
- 2.12 a) Employé régulier à temps plein: toute personne embauchée à titre d'employé régulier à temps plein et qui a complété sa période de probation.
- b) Employé régulier à temps partiel: toute personne embauchée suite à un affichage à titre d'employé régulier à temps partiel qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'Employeur et qui sauf en cas de circonstances exceptionnelles ne dépasse pas 25 heures par semaine et qui a complété sa période de probation.
- 2.13 Fonction: groupement de tâches similaires.
- 2.14 Grief: tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.15 Jour de travail: un jour de travail débute à minuit pour se terminer le minuit suivant.
- 2.16 Mutation: le transfert d'un employé d'une fonction à une autre fonction de la même classe.
- 2.17 a) Période de probation d'un employé à temps plein: une période de douze (12) semaines d'emploi continu au service de l'Employeur à partir de la date d'embauche à temps plein pourvu que l'Employeur puisse prolonger ladite période jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) semaines de la date d'embauche à temps plein. L'Employeur évaluera l'employé avant la fin de la période de probation de douze (12) semaines. Lorsque l'Employeur détermine que la période de probation doit être prolongée de douze (12) semaines supplémentaires, l'employé et le syndicat seront avisés par écrit. L'Employeur peut à tout moment pendant la période de probation ou pendant la prolongation de celle-ci, mettre fin à l'emploi de l'employé en probation et telle cessation sera réputée être pour une cause juste.
- b) Période de probation d'un employé à temps partiel: une période de neuf cent (900) heures travaillées au service de l'Employeur. La période de probation d'un employé à temps partiel ne peut dépasser douze (12) mois de calendrier.

Une absence pour cause d'accident ou de maladie, inférieure à quatre (4) semaines, n'interrompt pas la période de probation qui est, dans ces cas, prolongée de la durée de telle absence.

Lorsqu'un employé à temps partiel devient employé à temps plein dans la même fonction qu'il occupait à titre d'employé à temps partiel, les heures travaillées à temps partiel seront créditées à sa période de probation d'employé à temps plein, selon les dispositions de l'article 2.17 a) ci-haut mentionné.

- 2.18 Promotion le transfert d'un employé d'une fonction à une autre fonction appartenant à une classe plus rémunérée.

- 2.19 Rétrogradation: le transfert d'un employé d'une fonction à une autre fonction appartenant à une classe moins rémunérée.
- 2.20 Compétent ou compétences: signifie être capable d'exécuter les exigences normales de la fonction (une telle habileté ayant été reconnue dans l'industrie de la télévision), telles que déterminées par l'Employeur et incluant l'habileté de s'exprimer dans un langage de qualité tel que requis, tant en français qu'en anglais.
- 2.21 Stagiaire: une personne qui effectue un stage pratique dans le cadre de la poursuite de ses études ou dans tout autre cadre convenu entre les parties.
- Cette personne n'exécute aucune tâche caractéristique des employés couverts par la convention.
- L'Employeur informe le syndicat du nom du stagiaire et de la durée prévue du stage.
- Le stagiaire doit être accompagné d'un employé régulier de la même fonction; autrement, la production du stagiaire journaliste ne peut être mise en ondes.
- 2.22 Syndicat: Syndicat des employés(es) de Global Montréal, section locale 4502 du S.C.F.P.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURISDICTION

- 3.01 L'unité de négociation à laquelle il est référé dans la convention consiste de tous les employés de l'employeur mais excluant:
- Directeur de la station/Producteur exécutif des nouvelles
 - Directeur des opérations de diffusion
 - Directeur général
 - Adjoint exécutif
 - Présentateurs seniors
 - Directeur des affaires
 - Directeur de la programmation et la publicité
 - Directeur des opérations et acquisition de réalisation indépendante
 - Superviseur de l'entretien et des systèmes d'information MIS.
 - Directeur des nouvelles et de l'information
 - Directeur adjoint des nouvelles/Producteur senior
 - Superviseur des ressources humaines
 - Vendeurs
- L'employeur reconnaît le syndicat comme seul mandataire pour négocier et s'assurer de l'application de la convention pour les membres de l'unité de négociation.
- 3.02 Aucun employé exclu de la juridiction définie à l'article 3.01 ne peut effectuer les tâches caractéristiques des employés couverts par la convention; nonobstant ce qui précède, il peut y avoir un chevauchement de tâches accomplies par les employés exclus, mais n'ayant pas pour effet de réduire le nombre d'employés; ou d'empêcher le rappel au travail d'un employé mis à pied; ou d'empêcher l'affichage d'un poste; et/ou la création d'une nouvelle fonction.

- 3.03 Advenant la création d'une nouvelle fonction, l'employeur en informe le syndicat. A défaut d'entente sur l'inclusion ou l'exclusion de la fonction dans l'unité de négociation, le cas est référé au Conseil canadien des relations Industrielles. Si le Conseil décide que la nouvelle fonction est incluse dans l'unité de négociation, elle est affichée sans délai. L'expérience acquise par le titulaire de la fonction depuis sa création lui sera créditée à moins de motifs raisonnables de ne pas lui créditer.
- 3.04 Toute disposition de la convention peut être suspendue ou modifiée par entente entre les parties, constatée par écrit.
- 3.05 Les dispositions de la convention s'appliqueront pour un seul employeur.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01 L'administration de l'entreprise, la gestion des propriétés et des opérations, ainsi que le maintien de l'ordre dans les établissements sont du ressort exclusif de la direction.

Par ailleurs, il est reconnu que l'employeur conserve certains autres droits et responsabilités dont les principaux sont les suivants, quoique cette énumération ne soit pas limitative:

- a) celui de décider du genre et de l'étendue de la surveillance nécessaire, de la qualité et de la nature de l'outillage mécanique et technique;
- b) celui d'élaborer les méthodes, les formalités, les normes et les horaires d'activités régissant l'exploitation;
- c) celui de choisir, de se procurer, de créer et de monter l'outillage qui doit être installé dans les établissements de l'employeur;
- d) celui de choisir et de diriger les effectifs et d'en déterminer le nombre, ainsi que le droit d'embaucher les employés, de les suspendre, de les congédier ou de prendre toute mesure disciplinaire pour des motifs justes et valables.

Les droits garantis par le présent paragraphe s'exercent subordonnément aux dispositions de la convention.

- 4.02 L'employeur affiche et fait connaître à chacun de ses employés l'existence et le contenu de tout règlement écrit concernant les employés et mis en application par l'employeur. L'employeur fait de même pour toute modification à tout règlement en vigueur ou pour tout nouveau règlement.

ARTICLE 5 RETENUES SYNDICALES ET DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.01 Aucun employé n'est victime de discrimination pour quelque raison que ce soit.
- 5.02 Tout employé, membre du syndicat à la date de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du syndicat jusqu'à l'expiration de la convention.
- 5.03 Tout employé embauché à compter de la date de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la convention.
- 5.04 L'employeur déduit du salaire de tous les employés, la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du syndicat. Le montant de la cotisation syndicale est un pourcentage du salaire brut. Le syndicat peut modifier le montant de la cotisation syndicale et en informe, par écrit, l'employeur, quinze (15) jours à l'avance.
- 5.05 L'employeur fait parvenir un chèque au montant ainsi recueilli, au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, ainsi que la liste des cotisations et le montant des retenues individuelles.
- 5.06 L'employeur déduit du salaire d'un nouvel employé, dès son embauche, le montant des frais d'adhésion exigés par le syndicat et remet tel montant avec les cotisations syndicales.
- 5.07 Advenant que, par inadvertance, l'employeur omette de déduire la cotisation syndicale du salaire d'un employé, il effectue le prélèvement dès que l'omission est portée à sa connaissance. L'employeur s'entend avec l'employé sur le montant additionnel qui doit être déduit de ses paies subséquentes. En aucun cas, cependant, l'employé ne peut être tenu de payer plus que trois (3) mois d'arrérages.
- 5.08 L'employeur n'est pas tenu de congédier un employé dont le syndicat refuse l'adhésion ou expulse de ses rangs.
- 5.09 L'employeur indique sur les formulaires, pour fins d'impôt, le montant total des cotisations syndicales payées par un employé.
- 5.10 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.
- 5.11 Le syndicat fait parvenir à l'employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations.
- 5.12 Une fois par année, au cours du mois de janvier, l'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat une photocopie du relevé de la dernière paie des employés pour l'année précédente.

- 5.13 L'employeur remet au syndicat, une fois par trois (3) mois, avec le versement des cotisations syndicales, une liste alphabétique distincte et à jour de tous les employés inclus dans l'unité de négociation. Cette liste comprend les renseignements suivants pour chacun des employés:
- 1) nom, prénom;
 - 2) date de naissance;
 - 3) adresse domiciliaire;
 - 4) numéro de téléphone domiciliaire, si disponible;
 - 5) statut de l'employé;
 - 6) date d'embauche;
 - 7) classification, fonction;
 - 8) salaire horaire.
- 5.14 Les aviseurs extérieurs de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 5.15 Tout employé a le droit de consulter son dossier en présence d'un officier du syndicat. L'employé peut obtenir, sur demande et aux frais de l'employeur, une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 5.16 L'employeur remet au syndicat une copie de chacun des avis suivants:
- a) postes vacants (où ils sont requis);
 - b) confirmations d'embauche d'un nouvel employé;
 - c) avis de mutation (sauf temporaire) et d'augmentation de salaires;
 - d) démissions, congédiements, mises à pied et avis disciplinaires;
 - e) nom des employés temporaires embauchés et le taux salarial prévu pour leur fonction;
 - f) nom des employés qui ont postulé pour un poste vacant;
 - g) autres avis prévus à la convention.
- 5.17 L'employeur met une case à la disposition du syndicat, dans le service de l'expédition, dans laquelle les avis qui lui sont destinés sont déposés.

ARTICLE 6 TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 6.01 L'employeur met à la disposition du syndicat quatre (4) tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales, pour avis d'élections, de rencontres, de suivi de négociations et pour affaires internes syndicales. Il y aura un tableau à Montréal et à l'Assemblée Nationale. Une clé est remise au représentant du syndicat. Les affichages seront remis préalablement au département des ressources humaines et ne seront pas de nature désobligeante.

6.02 Les emplacements de ces tableaux sont déterminés d'un commun accord entre les parties.

6.03 Le syndicat peut déposer près des tableaux d'affichage des documents d'information destinés à ses membres.

ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Des permis d'absence non payée, pour la durée des activités ci-après énumérées, sont accordés aux employés mandatés pour assister aux réunions du comité exécutif, aux congrès, conférences et stages d'études du mouvement ouvrier et autres activités syndicales. Sauf dérogation d'un commun accord, le syndicat présente, par écrit, les demandes de permis d'absence au bureau des ressources humaines au plus tard quinze (15) jours avant ladite libération. L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de bénéficiaires de tels permis d'absence, prenant en considération les exigences des opérations et des affaires.

7.02 Afin de préparer le cahier des demandes syndicales à l'occasion de la négociation en vue du renouvellement de la convention et pour assister aux séances de négociation, de conciliation ou de médiation, l'Employeur accorde un permis d'absence pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables avec solde, à un maximum de deux (2) employés mandatés par le syndicat. Le syndicat en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance.

Lorsque l'absence prévue au paragraphe qui précède n'est pas suffisante pour compléter le cahier des demandes, l'employeur prendra en considération une demande du syndicat pour une prolongation raisonnable d'une absence sans solde.

L'employeur accorde un permis d'absence, sans perte de salaire, à un maximum de deux (2) employés mandatés par le syndicat pour assister aux séances d'arbitrage de différends.

Le comité de négociation est composé d'employés provenant de fonctions différentes.

7.03 Un membre de l'exécutif du syndicat est libéré, sans perte de salaire, pour assister aux séances d'arbitrage de griefs; il en est de même du plaignant dans le cas d'un grief individuel. Ils doivent cependant prévenir leur supérieur immédiat raisonnablement à l'avance.

7.04 L'employeur continue de payer le salaire des employés absents en vertu des articles 7.02 et 7.03 (sauf pour les jours exclus selon le 2^e alinéa de l'article 7.02). Il fait parvenir au secrétaire-trésorier du syndicat un état de compte détaillé, payable dans les trente (30) jours de sa réception. L'employeur continue de contribuer au régime de retraite (s'il y a lieu), aux régimes d'assurance sociale et à l'assurance-emploi pendant ces absences autorisées.

7.05 Les employés libérés en vertu des articles 7.01 à 7.04 conservent tous les droits et privilèges de la convention comme s'ils étaient demeurés au travail.

- 7.06 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat, ou son président, est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales.
- 7.07 Le syndicat peut installer un classeur dans un local désigné par l'employeur; il peut aussi utiliser ce local pour des rencontres syndicales et pour y tenir des consultations. Le local ne peut toutefois être utilisé pour des assemblées ou pour des votes relatifs aux négociations collectives ou au déclenchement de moyens de pression ou d'arrêts de travail.
- 7.08 A la demande du syndicat, l'employeur libère, sans traitement, un employé pour occuper une fonction syndicale permanente au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ou d'un organisme auquel il est affilié.
- a) Ce congé sans traitement est d'une durée minimum d'un (1) mois. Un seul employé peut être libéré, sans traitement, par année de convention, au terme du présent paragraphe.
 - b) Une demande écrite doit être faite par le syndicat au bureau des ressources humaines au moins trente (30) jours à l'avance, comportant le nom de l'employé, la nature et la durée de l'absence. L'employeur convient d'accorder le congé demandé sans traitement.
 - c) Si le congé sans traitement autorisé se prolonge, une demande doit être faite au bureau des ressources humaines quinze (15) jours avant la fin prévue du congé.
 - d) L'employé conserve sa fonction et l'employeur peut affecter à cette fonction un employé temporaire.
- 7.09 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un officier ou délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 7.10 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les noms de ses dirigeants syndicaux, de ses délégués, des membres des comités de griefs et de relations de travail. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

ARTICLE 8 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 8.01 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir un comité désigné sous le nom de comité des relations de travail.
- 8.02 Ledit comité est composé de quatre (4) personnes. Deux (2) personnes sont désignées par l'employeur. Deux (2) personnes sont désignées par le syndicat.
- 8.03 Les employés membres du comité des relations de travail participent, sans perte de salaire, aux réunions dudit comité.

- 8.04 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question (autre qu'un grief) relative à la production, à l'opération et aux conditions de vie au travail et de voir à l'application de la politique de formation et de perfectionnement de la main-d'oeuvre.
- 8.05 Le comité se réunit une fois par mois. Si des réunions plus fréquentes sont nécessaires, les parties conviennent de se réunir le plus rapidement possible.
- 8.06 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au comité. A chaque réunion du comité, un procès-verbal est rédigé et signé par les parties avant la levée de l'assemblée.
- 8.07 Les recommandations du comité sont présentées dans les meilleurs délais au directeur de la station.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend, selon les modalités ci-après formulées, l'une des quatre (4) mesures suivantes:
- a) l'avertissement verbal;
 - b) l'avertissement écrit;
 - c) la suspension; ou
 - d) le congédiement.
- 9.02 Avant d'imposer une mesure visée aux sous-paragraphes b), c) ou d) de l'article 9.01 ou toute autre mesure administrative équivalente, l'employeur donne à l'employé un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif ainsi qu'une brève description des circonstances qui ont donné lieu à cette convocation, ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel avis est simultanément transmise au syndicat.
- 9.03 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier personnel d'un employé et ne peut être invoquée contre lui après dix-huit (18) mois s'il s'agit d'une suspension, ou douze (12) mois s'il s'agit d'un avertissement écrit et ceci de la date des événements à moins que durant ces périodes, l'employé ait reçu une autre suspension ou avertissement écrit.
- 9.04 Dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 9.05 Toute suspension, tout congédiement ou toute mesure administrative équivalente doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé visé dans les quinze (15) jours de la connaissance de la faute reprochée, mentionnant les motifs et les faits à l'appui. Copie d'un tel avis est transmise au syndicat ou remise à un membre de l'exécutif du syndicat dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.
- 9.06 Seuls les avis disciplinaires dont l'employé et le syndicat ont été informés par écrit, conformément au présent article, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé.

- 9.07 Tout employé qui est visé par une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.08 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé. Pendant cette absence, l'employé et l'employeur maintiennent leurs contributions aux différents régimes prévus à l'article 22 de la convention.
- 9.09 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'employé et l'employeur maintiennent leurs contributions aux différents régimes prévus à l'article 22 de la convention jusqu'à ce qu'une entente intervienne entre les parties ou qu'une décision arbitrale soit rendue.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 10.01 C'est le désir ferme de l'employeur et du syndicat de régler tous les griefs dans un délai maximum de douze (12) mois suivant leurs dépôts.
- 10.02 Lorsque naît un grief concernant l'application, la violation ou l'interprétation de la convention, l'employé qui désire loger un grief doit, par l'intermédiaire du syndicat, dans les quinze (15) jours de l'événement qui a donné lieu au grief ou dans les quinze (15) jours de la connaissance qu'il en a, accompagné d'un membre du comité syndical des griefs, le soumettre par écrit à son supérieur immédiat.
- Lorsque naît un grief concernant l'application, la violation ou l'interprétation de la convention, le syndicat peut loger ce grief pour et à la place de l'employé dans les mêmes délais.
- 10.03 Le supérieur immédiat communique la réponse de l'employeur, par écrit, à l'employé concerné et au syndicat, dans les sept (7) jours de la soumission du grief.
- 10.04 Lorsque naît un grief collectif, c'est-à-dire un grief de même nature visant plus d'un employé, le grief est soumis par écrit par le syndicat dans les trente (30) jours de l'événement y donnant naissance. Ledit grief est soumis au directeur de la station ou à la personne responsable des relations de travail.
- Lorsque naît un grief relatif à l'interprétation ou l'application de la convention, entre l'employeur et le syndicat, le grief est soumis, par écrit, au directeur de la station ou à la personne responsable des relations de travail, ou au président du syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours de l'événement donnant naissance au grief.
- La partie qui reçoit le grief communique sa réponse par écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours de la réception du grief.
- 10.05 Dans le cas où l'employé qui désire formuler un grief est affecté hors du studio, de la station ou de son lieu normal de travail en dehors de la ville (selon le cas) au moment où se produit l'événement donnant lieu au grief, le délai pour formuler tel grief commence à courir à compter du retour de l'employé.

- 10.06 Si la réponse prévue au paragraphe 10.03 ou la réponse à tout autre grief n'est pas satisfaisante ou n'est pas donnée dans les délais, le comité de griefs syndical, composé de deux membres, rencontre la personne responsable des relations de travail dans les douze (12) jours de la transmission de la réponse ou de l'expiration du délai pour la donner.
- 10.07 L'Employeur a jusqu'à vingt-et-un (21) jours après la rencontre de griefs pour répondre par écrit au syndicat. Ensuite, le syndicat a jusqu'à six (6) mois pour procéder à l'arbitrage.
- 10.08 Un résumé de la rencontre est rédigé immédiatement et signé par les représentants des parties.
- 10.09 La sélection et la nomination de l'arbitre est faite dans l'ordre séquentiel tel qu'il apparaît dans la liste suivante, par ordre de date de soumission de grief :
- 1) Claude H. Foisy
 - 2) François Hamelin
 - 3) Diane Sabourin
 - 4) Lyse Tousignant
- Par entente entre les parties, le même arbitre peut être saisi simultanément de plusieurs griefs lorsqu'il y a intérêt à ce que ceux-ci soient entendus ensemble.
- 10.10 L'arbitre ne peut changer, modifier ou amender les dispositions de la convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 10.11 L'arbitre saisi d'un grief contestant une mesure disciplinaire ou une mesure administrative peut:
- a) rétablir l'employé concerné dans tous ses droits avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ou administrative;
 - c) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances;
 - d) ordonner à l'employeur de payer l'intérêt au taux courant sur toute somme que l'employeur doit rembourser à l'employé à compter de la date où chaque versement aurait dû être fait.
- 10.12 Chacune des parties défraye à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.
- 10.13 Une erreur technique dans la formulation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de celui-ci et peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré.
- 10.14 Les délais prévus au présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés par un commun accord constaté par un écrit signé des deux parties.

- 10.15 L'employeur et le syndicat sont d'accord pour accorder priorité aux griefs de congédiement, suspension ou avis disciplinaire, ou toute autre mesure administrative équivalente.
- 10.16 Rien dans le présent article n'a pour effet d'empêcher un employé de discuter de quelque problème avec son supérieur immédiat et il en est de même du syndicat avec l'employeur.
- 10.17 La sentence arbitrale doit être rendue dans les soixante (60) jours de la dernière séance d'audition. La décision de l'arbitre est finale et lie l'employeur, le syndicat et le ou les employés concernés. Cette décision doit être exécutée dans les délais indiqués dans la décision de l'arbitre. Advenant que la décision de l'arbitre soit rendue en dehors des délais fixés par le présent paragraphe, les parties se conforment à la décision, malgré l'absence de juridiction dudit arbitre.
- 10.18 Avant de porter un grief à l'arbitrage selon la procédure ci-dessus, les parties conviennent de discuter sur la possibilité de recourir à la médiation du grief. Le médiateur ne peut imposer une décision à l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

- 11.01 Le droit d'ancienneté est reconnu à l'employé régulier, à compter du premier jour de sa dernière date d'embauche.

L'employé régulier perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) démission;
- b) renvoi pour juste cause;
- c) départ pour retraite;
- d) absence non motivée de plus de trois jours consécutifs;
- e) mise à pied excédant douze mois;
- f) s'il fait défaut de revenir au travail, sur un poste régulier, dans les dix (10) jours de la réception d'un avis de rappel expédié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, avec copie au syndicat;
- g) après douze (12) mois d'une nomination à une fonction hors de l'unité de négociation.

- 11.02 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) dans le cas d'absence du travail par suite de maladie ou d'accident pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;
 - b) dans le cas d'absence du travail pour raison de maternité ou congé parental, conformément à l'article 24;
 - c) dans le cas d'absence du travail pour activités syndicales pour une période n'excédant pas deux (2) ans;
 - d) dans le cas d'un congé sans traitement.
- 11.03 S'il le désire ou si l'employeur ne juge pas son rendement satisfaisant, l'employé nommé hors de l'unité de négociation est réintégré dans l'unité au cours des douze (12) mois suivant sa nomination, avec l'ancienneté acquise depuis son embauche et tous ses droits et privilèges accumulés au moment de sa nomination.
- 11.04 L'employeur fournit, dans les soixante (60) jours après la signature de la convention, une liste indiquant l'ancienneté de chaque employé, et cette liste est mise à jour tous les six (6) mois, et copie de cette liste doit être remise au président du syndicat.
- 11.05 La liste des employés, par ancienneté, est faite par l'employeur et est disponible à tout employé qui en fait la demande.

ARTICLE 12 CLASSIFICATIONS ET FONCTIONS

- 12.01 Afin d'établir l'échelle des salaires présentée à l'annexe 1 ci-jointe, ce qui suit s'applique :

CLASSE 1	* Réceptionniste/Expédition * Adjoint à la rédaction/Autocue
CLASSE 2	* Bibliothécaire – bandes de vidéo * Coordonnateur administratif * Adjoint aux ressources humaines
CLASSE 3	* Adjoint à la rédaction/recherchiste * Opérateur magnétoscopie * Coordonnateur aux promotions * Opérateur, générateur de caractères * Assistant à la réalisation * Coordonnateur à la comptabilité
CLASSE 4	* Opérateur, Robotique CCU * Caméra/Monteur * Artiste, graphique électronique * Opérateur, audio

- CLASSE 5
- * Producteur aux promotions
 - * Présentateur météo
 - * Entretien technique/systèmes d'information MIS
 - * Directeur technique
 - * Chef de pupitre
 - * Journaliste
 - * Journaliste photographe
 - * Monteur post-production
 - * Producteur nouvelles
 - * Producteur sur le terrain
 - * Opérateur, mise en ondes
 - * Journaliste à la circulation
 - * Producteur web
- CLASSE 6
- * Journaliste/ Présentateur
 - * Entretien technique/système d'information MIS senior
 - * Producteur
 - * Réalisateur
 - * Réalisateur/Coordonnateur
 - * Ingénieur micro-ondes
- CLASSE 7
- * Présentateur/Rédacteur
 - * Superviseur, Entretien technique/Systèmes d'information MIS
 - * Superviseur, Réalisateur
 - * Rédacteur, affectations
 - * Directeur supervision technique
 - * Superviseur, Caméra/Monteur
 - * Producteur/Technique
 - * Producteur senior aux promotions
- CLASSE 8
- * Producteur senior nouvelles
 - * Présentateur senior / animateur

ARTICLE 13 MÉCANISME DU PLAN DE CLASSIFICATION

- 13.01 La description des tâches sommaires des fonctions respectives se trouvent à l'annexe 4 ci-jointe. Ces descriptions n'incluent pas toutes les tâches inhérentes à une fonction. Aucun employé n'a le droit à l'exclusivité des tâches de sa description ou le droit de refuser de faire un travail auquel il a été affecté.
- 13.02 Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou lorsqu'un poste existant est substantiellement modifié, l'employeur prépare une description des tâches et, à l'aide du plan d'évaluation, détermine le salaire de la classe appropriée dans lequel le poste est affecté avec l'accord du syndicat.

Le plan d'évaluation et le questionnaire créés en comité conjoint par l'Employeur et le Syndicat font partie de la convention collective.

L'employeur démarre la procédure d'affichage prévue à l'Article 19. Advenant un désaccord entre les parties concernant la classe salariale, le désaccord est indiqué sur l'affichage.

- 13.03 Dans le cas où un employé constate:
- a) que les tâches principales requises par le poste ne reflètent plus sa description des tâches sommaires;
 - b) que le poste qu'il occupe est substantiellement modifiée par l'employeur;
- il peut soumettre le cas par écrit au syndicat, avec copie à l'employeur.
- 13.04 Lorsque le syndicat est saisi d'un cas, un membre du syndicat peut, sur demande, être libéré avec traitement pour vérifier les tâches principales de la fonction sur les lieux de travail auprès du ou des employés et des représentants de l'employeur concernés.
- 13.05 S'il n'y a pas entente entre le syndicat et l'employeur sur un cas prévu à l'article 13.02 ou 13.03, une partie peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément à la procédure prévue à l'article 10.
- 13.06 L'employé concerné peut assister à cet arbitrage sans perte de traitement.
- 13.07 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités aux points en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée en se basant sur ce qui lui a été présenté relativement aux articles 13.02 et 13.03. Il peut déterminer à quelle classe salariale appartient un poste couvert par les articles 13.02 et 13.03. Cependant, l'arbitre ne peut créer une nouvelle classe salariale et dans ce cas il appliquera le concept de salaire égal pour un travail relativement de même valeur entre la fonction en question et d'autres fonctions, tel qu'indiqué à l'article 12.
- 13.08 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont payés à parts égales.
- 13.09 Tout réajustement, incluant le salaire, résultant d'une entente ou d'une décision arbitrale a un effet rétroactif à la date de soumission du cas à l'employeur, prévue à l'article 13.03 ou à la date d'affichage, prévue à l'article 13.02.
- 13.10 Lors d'une reclassification à une classe plus rémunérée, l'employé est intégré dans sa nouvelle classe de la même façon que lors d'une promotion.
- 13.11 Lors d'une reclassification à une classe de même rémunération, le taux de salaire de l'employé muté demeure inchangé.
- 13.12 Lors d'une reclassification à une classe moins rémunérée, l'employé est intégré dans sa nouvelle classe en conservant son taux de salaire et continue par la suite à bénéficier des augmentations statutaires prévues à la convention.

ARTICLE 14 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 14.01 L'Employeur offrira aux employés des opportunités de croissance et de développement et prendra en considération les demandes d'affectation temporaire.
- 14.02 Dans les cas d'affectation temporaire, l'employeur tient compte de celui qui a signifié son intérêt à cette fonction, dans la mesure où il est compétent et capable de la remplir de façon satisfaisante.
- 14.03 L'employé affecté temporairement à un poste appartenant à une classe moins rémunérée, conserve le taux de la classe plus rémunérée.
- 14.04 Si un employé est affecté temporairement par son cadre superviseur à un poste de classe supérieure que celui auquel il est affecté en permanence, il recevra une somme additionnelle comme suit pour chaque journée en devoir.

Majoration de 1 ou 2 classes:	\$17.50
Majoration de 3 classes ou plus:	\$22.00

Au moment de l'affectation temporaire, l'employé sera informé de son affectation et que dans ce cas l'article 14.04 s'applique. Une telle affectation temporaire sera inscrite sur la feuille de temps hebdomadaire de l'employé.

- 14.05 L'employeur ne peut affecter temporairement un employé à un poste qui est devenu vacant à cause du départ de son titulaire ou qui a été aboli pour une période continue excédant trois (3) mois, à moins qu'on le fasse pour remplacer un employé en congé autorisé. La période ci-dessus mentionnée peut être prolongée selon entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat. Une telle entente ne sera pas indûment retenue.
- 14.06 Lorsqu'un employé est invité à participer à une émission en tant que 'Talent', et que ce soit non-connexe à ses tâches normales, il reçoit pour sa participation la rémunération suivante:

<u>En champ</u>		<u>Hors champ</u>	
01 à 15m.	92.00\$	01 à 15m.	69.00\$
16 à 30m.	179.00\$	16 à 30m.	99.00\$
31 à 45m.	197.00\$	31 à 45m.	120.00\$
46 à 60m.	226.00\$	46 à 60m.	137.00\$
61 à 90m.	251.00\$	61 à 90m.	150.00\$

Quart d'heure supplémentaire: se paie au prorata du cachet.

Les périodes de travail pour lesquelles un employé reçoit un cachet ne font pas partie intégrante de son horaire régulier de travail. Elles sont considérées plutôt comme des affectations spéciales de travail pour lesquelles il touche une rémunération spéciale telle que prévue à l'article 14.06.

ARTICLE 15 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

15.01 Les dispositions de l'article 15 ont pour but d'aider les employés affectés par un changement technologique tel que défini ci-après de s'adapter aux effets d'un tel changement.

Dans cette section «changement technologique» signifie:

- a) l'introduction par l'employeur dans le milieu de travail, l'activité où l'entreprise d'un équipement ou matériel de nature ou de genre différent de ce qui y était utilisé auparavant au travail, dans les procédures dans l'entreprise; et,
- b) un changement dans la manière dont l'employeur fait le travail ou gère son entreprise directement relié à l'introduction de cet équipement ou matériel.

15.02 La procédure à suivre en cas de changement technologique susceptible d'affecter les modalités, les conditions et la jouissance d'un emploi pour un nombre important d'employés est comme suit.

15.03 L'employeur avisera le syndicat d'un tel changement technologique au moins cent vingt jours (120) avant la date que le changement soit apporté. Cet avis sera fait par écrit et indiquera :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date que l'employeur fera le changement;
- c) le nombre approximatif et le type d'employés susceptible d'être affectés par le changement technologique;
- d) les effets que le changement technologique sera susceptible d'avoir sur les modalités, conditions de travail ou la sécurité d'emploi des employés affectés.

15.04 Sur réception de la demande par le syndicat, les parties convoqueront une ou des rencontres pour fins de discussions.

15.05 Un employé qui sera réaffecté par le changement technologique peut :

- a) recourir à ses droits d'ancienneté d'emploi conformément à la convention; ou
- b) se prévaloir de tout programme de formation offert par l'employeur qui donnera la formation nécessaire aux employés affectés; ou
- c) accepter une indemnité de départ en conformité avec l'article 18 de cette convention. Un employé peut choisir de recevoir son indemnité de départ en continuant de recevoir son salaire régulier pour le nombre de semaines visé à l'article 18.06, ou l'employé peut choisir de recevoir l'indemnité de départ sous forme de paiement forfaitaire.

- 15.06 Lorsqu'un employé est réaffecté à cause d'un changement technologique et lorsqu'il y a raison de croire que l'employé puisse exécuter le travail de façon satisfaisante dans un autre poste après une période d'apprentissage raisonnable, l'employeur fournira à nouveau une formation raisonnable.
- 15.07 L'indemnité mentionnée à l'article 15.05 c) comprend toute indemnité devant être payée conformément aux législations. Lorsqu'un employé a reçu son indemnité totale, il n'aura plus droit à ses droits d'ancienneté ou d'emploi.
- 15.08 Nonobstant qu'un "changement technologique" ne puisse permettre l'application de la procédure établie à l'article 15.03, lorsque l'employeur introduit, remplace et/ou modifie l'équipement résultant en la mise à pied d'un employé, seuls les articles 15.05 et 15.06 s'appliqueront à l'employé visé. L'employeur néanmoins avisera le syndicat et l'employé visé de la mise à pied dans les meilleurs délais possibles.
- 15.09 En reconnaissance de ce qui précède, les articles 52, 54 et 55 du Code du travail du Canada ne s'appliquent pas, sauf lorsqu'un changement technologique entraînera la mise à pied de 12,5 % ou plus des employés de l'unité de négociation.
- 15.10 Un employé visé par un changement technologique recevra un avis conformément à l'article 15.03.

Advenant que les dispositions qui précèdent ou toute autre disposition de la convention collective deviennent des obstacles pour les parties, lorsque des solutions raisonnables sont définies et/ou d'autres questions affectant tant les employés que le travail, l'employeur et le syndicat, après entente mutuelle, par écrit, peuvent introduire toute solution raisonnable, nonobstant ce qui précède ou toute autre disposition de la convention collective.

ARTICLE 16 DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL

Les parties s'entendent de reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel tel que défini à l'article 2.12 (b) de la convention collective. L'employeur ne peut embaucher des employés à temps partiel dans le seul but d'éliminer ou remplacer des employés à temps plein ou d'empêcher de rappeler au travail des employés mis à pied.

Les employés à temps partiel sont couverts par la convention collective et jouissent de tous les avantages prévus à la convention, au prorata des heures travaillées, sous réserve des dispositions suivantes:

- 16.01 L'ancienneté d'un employé à temps partiel est égale au nombre d'heures travaillées pour l'employeur.

Pour fin de conversion des heures d'ancienneté en années, mille neuf cent cinquante heures (1 950) égalent une année.

L'employé à temps partiel ne peut utiliser son ancienneté à l'encontre d'un employé régulier à temps plein dans les cas de mise à pied.

16.02 Les congés fériés prévus à la présente convention collective sont rémunérés s'ils surviennent un jour où l'employé aurait normalement dû être au travail.

Advenant que l'employé n'ait pu bénéficier de douze (12) jours au prorata de ses heures rémunérées pour l'année écoulée au 31 décembre, l'employeur lui versera en argent la différence la deuxième période de paie de janvier.

16.03 Compte tenu de ses années de service l'employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au même titre que l'employé à temps plein, mais ces crédits sont établis au prorata de la semaine de travail de l'employé à temps partiel.

16.04 Dans tous les cas de congés spéciaux, les employés à temps partiel peuvent en bénéficier uniquement lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient dû être au travail.

16.05 Concernant l'article 24.13, l'employé à temps partiel ne pourra en bénéficier qu'au prorata de sa semaine de travail.

16.06 L'employé à temps partiel a droit à des crédits annuels de maladie établis en heures. Le cumul d'heures se fait en divisant le nombre d'heures prévues dans sa semaine normale de travail par cinq (5) à la fin de chaque mois. Lorsque l'employé travaille un nombre d'heures plus élevées que prévues à l'origine, l'employeur ajustera, en juin et décembre de chaque année, les crédits pour congé de maladie afin de refléter les heures additionnelles travaillées.

Un employé à temps partiel en congé de maladie recevra son salaire basé sur le nombre d'heures prévus à l'horaire le jour où il était malade, pourvu que l'employé ait un crédit suffisant de congés de maladie.

Si l'employé à temps partiel devient malade et que son crédit de congés de maladie est épuisé à ce moment, l'employeur devra refaire le calcul des heures travaillées depuis la date du dernier calcul soit juin ou décembre afin de déterminer si l'employé a des crédits de congés de maladie.

Les employés à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurance collective que selon les modalités qui y sont prévues.

16.07 L'employé à temps partiel qui travaille au delà de sept heures et demie (7.5) par jour ou au delà de trente-sept heures et demie (37.5) dans une semaine sera rémunéré pour les heures supplémentaires travaillées.

L'employé à temps partiel qui a travaillé sept (7) jours consécutifs dans une semaine, sera rémunéré au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées le septième jour; pour fins de calcul le septième jour sera considéré le jour le plus long travaillé durant la semaine de travail même si l'employé n'a pas travaillé trente-sept heures et demie (37.5) durant la semaine.

16.08 Le passage d'un échelon à un autre de l'échelle salariale est calculé en fonction des heures travaillées par rapport à celles d'un employé à temps plein.

ARTICLE 17 DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- 17.01 "Employé temporaire" désigne tout employé tel que défini à l'article 2.11.
- 17.02 La période minimum pour laquelle un employé temporaire peut être embauché est de quatre (4) heures.
- 17.03 Lorsque l'employeur décide de faire effectuer du travail supplémentaire non prévu, il est d'abord offert aux employés réguliers disponibles qui ont les compétences du poste. Dans les cas où du temps supplémentaire est requis, à l'occasion d'un travail en cours, sur un poste déjà occupé par un employé temporaire, ce temps peut être effectué par cet employé temporaire.
- 17.04 L'employé temporaire est régi par les dispositions de la convention sauf celles relatives à l'indemnité payée à l'employé régulier mis à pied ainsi que celles relatives aux vacances annuelles, aux congés de maladie, à l'assurance collective et au régime de retraite. A titre de compensation à cet égard, l'employé temporaire reçoit huit pour cent (8%) de son salaire brut (salaire horaire de base, incluant les heures supplémentaires).
- L'employé temporaire embauché pour une période d'au moins un (1) an participe au régime d'assurance court terme sans privilège de conversion à son départ.
- 17.05 L'embauche d'un employé temporaire ne peut avoir pour effet l'élimination, la supplantation ou la mise à pied d'un employé régulier. Elle ne peut non plus empêcher qu'un poste vacant soit comblé, lorsqu'il y a assez de travail en cours pour justifier que le poste soit comblé par un employé régulier.
- 17.06 L'employé temporaire peut faire application à tout poste vacant affiché conformément à l'article 19. Si aucune candidature d'employé régulier n'est retenue, le poste peut être offert à un employé temporaire compétent ayant appliqué.
- 17.07 L'employé temporaire qui devient employé régulier doit compléter sa période de probation de vingt-six (26) semaines de service continu, comme tout nouvel employé régulier.
- Toutefois, si l'employé temporaire a occupé un poste dans la même fonction que celle pour laquelle il devient employé régulier, les trois quarts du temps occupé dans cette fonction à titre d'employé temporaire sont crédités à sa période de probation.
- 17.08 Lors de l'embauche d'un employé temporaire, l'employeur informe par écrit le syndicat dans les deux (2) semaines de la date d'embauche.
- 17.09 L'employeur remet au syndicat, une fois par trois (3) mois, une liste alphabétique distincte de tous les employés temporaires embauchés depuis la signature de la convention en indiquant le nombre de jours travaillés depuis leur embauche.
- 17.10 Avant d'embaucher un employé temporaire pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'employeur favorise d'abord l'affectation d'un employé régulier qui satisfait aux exigences de la fonction, et qui peut être libéré de ses tâches normales pour combler le poste temporaire.

- 17.11 Le temps de travail requis par l'employeur un jour férié et rémunéré est d'abord offert aux employés réguliers de la fonction pour laquelle le temps est requis. Advenant le cas où aucun employé régulier n'est disponible, l'employeur peut utiliser un employé temporaire.
- 17.12 L'employé temporaire qui ne travaille pas un jour férié et rémunéré a droit à une rémunération établie de la manière suivante:
- a) s'il a travaillé moins de dix (10) jours dans les vingt (20) derniers jours ouvrables, il reçoit 1/20 du salaire gagné au cours de ces vingt (20) jours;
 - b) s'il a travaillé au moins dix (10) jours dans les vingt (20) derniers jours ouvrables, il reçoit son salaire quotidien normal.
- 17.13 L'employeur accorde à l'employé temporaire qui a travaillé à plein temps pendant cinquante-deux (52) semaines, deux (2) semaines de vacances non rémunérées, au moment décidé par entente entre les parties.

ARTICLE 18 MISES À PIED

- 18.01 Dans l'éventualité où l'employeur se trouve dans l'obligation d'effectuer une mise à pied, il donne un préavis de trente (30) jours à l'employé mis à pied, avec copie au syndicat.
- 18.02
- a) L'ancienneté de chaque employé détermine celui que la mise à pied peut affecter. La mise à pied s'effectue en respectant l'ancienneté générale, tel que prévu ci-après.
 - b) L'employé qui a le moins d'ancienneté dans la fonction où survient la réduction de personnel est supplanté.
 - c) L'employé ainsi supplanté peut se prévaloir de son ancienneté et supplanter l'employé qui a le moins d'ancienneté dans une autre fonction de son choix, à condition qu'il soit compétent et capable de la remplir de façon satisfaisante.
 - d) Chaque employé ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière ci-dessus décrite.
 - e) Le dernier employé supplanté est inscrit sur la liste de rappel.
 - f) Un employé peut se prévaloir de son ancienneté et supplanter l'employé qui a moins d'ancienneté dans la fonction de Présentateur/Rédacteur, Présentateur Senior/Animateur ou Journaliste/Présentateur pourvu que l'employeur détermine qu'il possède les meilleures compétences pour la fonction de Présentateur/Rédacteur, Présentateur Senior/Animateur ou Journaliste/Présentateur.

18.03 Lorsque des postes réguliers sont abolis, l'employeur doit se départir en premier lieu des employés temporaires et des employés en période de probation dans ces postes. L'employeur n'est pas tenu cependant de se départir d'un employé temporaire ou d'un employé en période de probation lorsqu'un employé régulier n'a pas les compétences pour occuper le poste pour lequel l'employé temporaire ou l'employé en période de probation avait été embauché.

18.04 Le rappel au travail s'effectue par ordre d'ancienneté générale, pourvu que l'employé ait les compétences pour occuper le poste.

- a) Lorsqu'un employé inscrit sur la liste de rappel est rappelé dans sa fonction d'origine il est tenu d'accepter le rappel à moins d'une raison majeure ou si l'employeur n'a pas respecté un préavis de vingt-quatre (24) heures.
- b) Lorsqu'un employé inscrit sur la liste de rappel est rappelé dans une autre fonction pour une période de cinq (5) jours ou plus, il est tenu d'accepter le rappel à moins d'une raison majeure ou si l'employeur n'a pas respecté un préavis de vingt-quatre (24) heures.
- c) Lorsqu'un employé inscrit sur la liste de rappel est rappelé dans une autre fonction pour une période de moins de cinq (5) jours, l'employé n'est pas tenu d'accepter ce rappel.

18.05 L'employé ainsi rappelé et qui accepte d'occuper un poste dans une fonction qui lui est offerte, est rémunéré au taux de la fonction pour laquelle il est rappelé conformément à l'article 14, compte tenu de la classe et de l'échelon qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

18.06 Indemnités de mise à pied

L'employeur verse à l'employé régulier mis à pied, une indemnité équivalente au nombre de semaines prévues dans le tableau suivant, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

<u>Annecienité accumulée</u>	<u>Semaines de salaire</u>
0 to 12 months	7 (min. 4)
2 years	11
3 years	15
4 years	18
5 years	21
10 years	26
15 years	26
20 years	26

18.07 Ladite indemnité est payable par versements à chaque période de paye, correspondant à chacune des périodes bi-mensuelles de paie et pour un nombre correspondant au nombre de semaines à son crédit. La première desdites indemnités est payable la première période de paye suivant la mise à pied de l'employé régulier et ainsi de suite, jusqu'à épuisement de ses crédits.

18.08 Si l'employé régulier est rappelé au travail avant l'épuisement de ses crédits, l'indemnité cesse immédiatement. Si, à la suite de ce rappel, l'employé régulier revient au travail et est subséquentement mis à pied à nouveau, il reçoit le solde des indemnités à son crédit, en plus des indemnités additionnelles correspondant à sa dernière période d'emploi.

18.09 L'employé régulier mis à pied qui décide de s'inscrire lui-même sur la liste de rappel y demeure inscrit pour une période n'excédant pas douze (12) mois à partir de la date de sa mise à pied. L'employé régulier dont le nom n'apparaît plus sur la liste de rappel est inscrit sur la liste des employés temporaires à titre d'employés temporaires.

18.10 L'employé régulier peut à son choix demander de recevoir la totalité des indemnités à son crédit en un seul versement. Dans ce cas l'employé doit remettre sa démission.

18.11 Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi

L'employé régulier mis à pied temporairement qui, à la suite d'une demande de prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, est admissible à de telles prestations, a le droit de recevoir durant sa mise à pied temporaire un montant équivalent à vingt-cinq pour cent (25%) des prestations hebdomadaires de l'assurance-emploi qu'il reçoit, et ce, pendant un nombre de semaines qui équivaut à la durée de sa mise à pied.

- a) L'employeur versera à l'employé, pour une période de deux (2) semaines, de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 82 % (57 % + 25 %) de son salaire de base.
- b) Le total des montants reçus par l'employé en prestations d'assurance-emploi, en prestations supplémentaires d'assurance-emploi et autre rémunération, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'employeur.
- c) L'indemnité versée en vertu du paragraphe a) est uniquement versée à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou pénurie temporaire de travail et pour laquelle la Loi sur l'assurance-emploi ne prévoit rien.
- d) L'employeur finance les versements prévus par le régime et tient une comptabilité distincte pour ceux-ci.

Tout solde du fonds doit, à l'expiration du régime, revenir à l'employeur ou servir au versement de prestations supplémentaires ou au règlement des frais administratifs du régime.

- e) Une fois approuvé par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, ce régime entre en vigueur sans effet rétroactif pour la durée de la convention collective tel que prévu à l'article 47. Tout changement apporté au régime est soumis à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada par un avis écrit dans les trente (30) jours suivants la date d'entrée en vigueur du changement.

- f) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime.

ARTICLE 19 AFFICHAGE – POSTES VACANTS

- 19.01 Lorsqu'il y a un poste vacant, de façon permanente, ou création d'une nouvelle fonction couverte par la convention, il est affiché pendant sept (7) jours et une copie de l'avis d'affichage est transmise immédiatement au syndicat.
- 19.02 Si l'employeur décide de ne pas afficher le poste, il en informe le syndicat dans les trente (30) jours de la vacance en indiquant les motifs.
- 19.03 Les indications devant apparaître sur l'affichage sont:
- a) le titre et la description de la fonction;
 - b) l'échelle de salaires, la classe et le groupe;
 - c) le service et le secteur de travail;
 - d) la période d'affichage;
 - e) les exigences de la fonction;
 - f) le numéro d'affichage;
 - g) l'horaire initial de travail;
 - h) le nombre initial d'heures dans les cas des postes à temps partiel.
- 19.04 L'employé qui désire occuper le poste vacant doit en informer, par écrit, son superviseur cadre, avec copie au service des ressources humaines et au syndicat. L'employeur doit répondre par un accusé de réception écrit.
- 19.05 Toute candidature soumise en dehors du délai prévu ne peut être retenue.
- 19.06 Le poste vacant est accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé à la condition que :
- a) Dans le cas des postes de journaliste/présentateur, présentateur/rédacteur, présentateur/animateur et tout autre poste dans les classes 7 et 8, la sélection sera faite parmi ceux qui possèdent les meilleures compétences parmi les candidats compétents. Lorsque deux candidats ou plus rencontrent les exigences, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
 - b) Pour tous les autres postes, à la condition que le candidat senior soit compétent.

- 19.07 Dans les sept (7) jours de la fin de la période d'affichage, l'employeur informe par écrit chaque candidat et le syndicat du nom du candidat choisi. Le candidat choisi reçoit le salaire de sa nouvelle fonction dès qu'il l'occupe ou dès que son remplaçant est lui-même affecté à sa nouvelle fonction. L'employeur affiche le poste devenu vacant de l'employé promu le jour même (si le poste doit être comblé) où ce dernier est avisé de sa promotion, faute de quoi ce dernier reçoit immédiatement le salaire de sa nouvelle fonction.
- 19.08 L'employé à qui le poste vacant est accordé peut, dans les trente (30) jours suivant son déplacement, revenir à son ancienne fonction s'il le désire ou si l'employeur ne juge pas son rendement satisfaisant. L'employeur fournit à l'employé toutes les informations nécessaires pour le familiariser avec sa nouvelle fonction.
- 19.09 Lorsqu'un poste vacant est attribué à un employé qui l'a rempli temporairement pendant cinquante (50) jours de travail au cours des douze (12) mois précédents ou pendant les trente (30) jours de travail précédant immédiatement l'affichage, la période prévue à l'article 19.08 est réduite à dix (10) jours de travail.
- 19.10 Aucun nouvel employé ne peut être embauché tant qu'il y a des employés mis à pied conservant leur droit de rappel, et ayant les compétences requises pour remplir le poste vacant de façon satisfaisante.
- 19.11 Lors d'une promotion, l'employé reçoit le taux de salaire de sa nouvelle classe.
- 19.12 Lors d'une mutation, le taux de salaire de l'employé muté demeure inchangé.
- 19.13 Lors d'une rétrogradation, l'employé reçoit le taux de salaire de sa nouvelle classe.

ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 20.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt réciproque d'appliquer intégralement les dispositions pertinentes des lois applicables telles qu'elles étaient en vigueur à la date de la signature de la convention, et les autres dispositions desdites lois, au fur et à mesure qu'elles deviendront en vigueur, de même que les modifications aux dites lois, adoptées ultérieurement et qui auraient pour objet d'améliorer le régime de santé et de sécurité.
- 20.02 Un comité est formé selon le Code Canadien du Travail. Les membres sont désignés par l'employeur et par le syndicat. Ce comité se réunit une fois par mois à une date convenue entre les membres du comité. Son rôle est de:
- a) informer et sensibiliser les employés et l'employeur sur les questions de santé et sécurité au travail;
 - b) favoriser la formation en matière de santé et de sécurité;
 - c) faire effectuer des expertises extérieures sur les situations potentiellement dangereuses pour la santé et la sécurité;
 - d) faire enquête sur les causes des accidents ou blessures.

- 20.03 L'employeur fournit les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité nécessaires aux employés chargés d'exécuter des fonctions qui en exigent l'utilisation. Le port de ces vêtements et dispositifs est obligatoire.
- 20.04 L'employé ne peut être tenu responsable de la détérioration normale ou accidentelle des vêtements protecteurs et des dispositifs de sécurité fournis par l'employeur. Lorsque les vêtements fournis par l'employeur sont détériorés ou perdus dans des circonstances inhabituelles, l'employeur peut les remplacer à ses frais.
- 20.05 L'employeur ne peut contraindre un employé à monter dans une tour s'il n'a pas les aptitudes nécessaires à cet effet.
- 20.06 L'employeur met à la disposition de ses employés dans son établissement et à différents endroits des trousse de premiers soins. Il installe de plus des lumières de sécurité et prend les mesures nécessaires pour assurer le plus de confort possible à ses employés en cas de panne d'électricité et de tempête de neige.
- 20.07 Compte tenu des risques inhérents au travail effectué aux émetteurs, l'employeur et les employés font en sorte qu'une personne ne s'y trouve jamais seule.

ARTICLE 21 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 21.01 Dans le cas d'accident ou de maladie survenant sur les lieux de travail, pendant les heures de travail d'un employé, l'employeur s'engage à lui prodiguer les premiers soins et à le faire transporter, sans frais, soit chez le médecin, soit à l'hôpital, si nécessaire. Cet employé est payé pour la balance de ses heures régulières de travail le jour de l'accident ou celui où il a contracté la maladie industrielle, pourvu que la nature de ses blessures ou de sa maladie soit tel qu'elle l'empêche de revenir au travail.
- 21.02 L'employé qui souffre d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail reconnu comme tel par la C.S.S.T., l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement est remplacé, sans affichage, à un autre poste qui est vacant, pourvu que sa condition lui permette de l'occuper et qu'il soit capable de le remplir de façon satisfaisante.
- 21.03 L'employé remplacé dans un poste conformément à l'article 21.02 est rémunéré conformément aux dispositions à l'article 39.08 lorsque le taux de salaire de sa nouvelle fonction est inférieur à celui de son ancienne fonction.
- 21.04 L'employé victime de maladie contractée ou d'accident subi par le fait ou à l'occasion du travail est compensé par l'employeur pour la différence nette entre le montant versé par la CSST et son salaire régulier.
- 21.05 Cette compensation est versée pendant une période maximum de six (6) mois à compter de la maladie ou de l'accident.
- 21.06 Cependant, pendant les quatre (4) premières semaines d'incapacité, l'employeur verse à l'employé son salaire régulier et l'employé s'engage à rembourser l'employeur dès le paiement effectué par la CSST.

- 21.07 L'employeur s'engage à défrayer tous les coûts de réparation ou de remplacement des lunettes, prothèses et vêtements détériorés ou détruits lors d'un accident de travail reconnu comme tel par la CSST.
- 21.08 S'il en est capable, l'employé doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur, après l'accident.
- 21.09 Au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la confirmation par la CSST, l'employeur paye tous les déboursés prévus au paragraphe 21.07.

ARTICLE 22 REGIME D'ASSURANCE

- 22.01 L'employeur s'engage à mettre sur pied un régime d'assurance, à l'intérieur de dix (10) jours de la signature de la convention collective. Le régime d'assurance comprendra les garanties suivantes:
- Assurance vie
 - Assurance vie en cas de mort accidentelle ou mutilation
 - Assurance vie (personnes à charge) (optionnelle)
 - Assurance maladie
 - Assurance soins dentaires
 - Régime assurance invalidité long terme
 - Assurance salaire (désignée sous le nom de "invalidité court terme")
- a) l'employeur et l'employé se partagent également la totalité des primes (50%/50%) des garanties ci-dessus mentionnées.
- b) La totalité des primes est déterminée de façon à ce que les coûts des primes pour l'assurance invalidité long terme et l'assurance salaire court terme soient payés par l'employé car ces deux garanties font partie d'un régime dont les primes sont entièrement payées par l'employé.

ARTICLE 23 CONGÉS DE MALADIE

- 23.01 Un employé régulier accumule, rétroactivement à sa date d'embauche, un jour de congé de maladie par mois de service, jusqu'à concurrence de trente (30) jours.
- 23.02 Un mois de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé au moins une journée. Les jours de vacances sont considérés comme des jours travaillés.

Au retour d'une maladie prolongée, l'employé qui a épuisé ses congés de maladie peut, sur autorisation de l'employeur, s'absenter de son travail sans perte de salaire pour la durée nécessaire à des examens ou traitements médicaux.

Dans cette éventualité, l'employeur peut exiger un certificat médical du médecin traitant.

- 23.03 Dans le cas d'abus apparent ou dans le cas d'absence pour maladie excédant trois (3) jours consécutifs, l'employeur peut exiger un certificat médical.
- 23.04 Tout employé désirant bénéficier d'un congé de maladie n'a droit de recevoir son plein salaire que pendant la période correspondant au nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit, au moment de son absence.
- 23.05 L'employeur, à sa discrétion et à ses frais, peut faire examiner, par un médecin de son choix, un employé en congé de maladie.
- 23.06 Un employé malade est tenu d'aviser l'employeur le plus tôt possible, quelle que soit la durée de sa maladie.
- 23.07 Le nombre de jours de congé de maladie accumulés au crédit d'un employé à la date de la signature de la convention n'est pas diminué par l'employeur.
- 23.08 Lorsqu'un employé est admissible aux avantages du régime d'assurance salaire, l'employeur, sur demande paie l'indemnité prévue au régime d'assurance salaire pour toutes les périodes de paie pendant lesquelles l'employé était absent, à la condition que l'employé ait rempli le formulaire à cet effet dans les dix (10) jours ouvrables suivant son admissibilité.
- 23.09 L'employé rembourse à l'employeur les sommes que ce dernier lui a versées en vertu de l'article 23.08 dès le paiement effectué par l'assureur.
- 23.10 Lorsqu'un employé a travaillé plus de cinq (5) heures du quart de travail prévu et devient malade, l'employeur autorise une absence avec salaire et ce, sans déduction à la banque de congés de maladie.

ARTICLE 24 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 24.01 Sous réserves des dispositions du Code Canadien Du Travail pour les congés de maternité/parental, l'employeur accorde à toute employée régulière, lors de sa grossesse et de son accouchement, un congé de maternité/parental, d'une durée maximale de cinquante deux (52) semaines qui, sous réserve de l'article 24.11, doivent être consécutives. Toutefois, l'employée doit en faire la demande au moins quatre (4) semaines précédant le début de son congé et une telle demande doit être appuyée d'un certificat de son médecin traitant attestant de son état et de la date probable de l'accouchement.
- 24.02 Le délai de présentation du préavis prévu à l'article 24.01 peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.
- 24.03 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité pour une période maximum de dix (10) semaines après l'accouchement.

- 24.04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
- 24.05 L'employée enceinte peut subir les examens médicaux sans perte de salaire.
- 24.06 L'employeur doit informer tout le personnel lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger l'employée enceinte ou le fœtus, selon l'avis du médecin de l'employée et du médecin de l'employeur. Dans un tel cas, l'employée enceinte a droit à un congé sans solde en plus de celui prévu aux articles 24.01 à 24.05, tant que le danger existe, selon l'avis du médecin de l'employée et du médecin de l'employeur.
- 24.07 L'employée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- 24.08 L'employée qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement capable d'accomplir.
- 24.09 Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite, jusqu'à la date de son accouchement ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement, selon le cas.
- 24.10 L'employée ainsi affectée à une autre fonction conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- 24.11 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers.
- 24.12 Sous réserve de l'article 24.13, l'employée bénéficie de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi. De plus, elle bénéficie, pendant la totalité de son congé de maternité/parental, des régimes d'assurances collectives à la condition qu'elle paie les quotes-parts de sa contribution par chèques post-datés remis au Service des Ressources Humaines avant son départ en congé de maternité/parental.
- 24.13 L'employée qui, à la suite d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), est déclarée admissible à de telles prestations, a le droit de recevoir durant son congé de maternité/parental :
- a) pendant qu'elle reçoit des prestations du RQAP, et ce pour une période maximum de vingt (20) semaines elle recevra une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire régulier et la prestation du RQAP qu'elle reçoit.

Le total des montants reçus par l'employée en prestations du RQAP , prestations supplémentaires du RQAPet autres rémunérations, ne peut cependant excéder quatre-vingt quinze pour cent (95%) de son salaire régulier versé par l'employeur.

Les indemnités de congé de maternité/parental sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du RQAPou à titre de paiement durant une période de chômage causée par un congé de maternité/parental et pour laquelle le RQAP ne prévoit rien.

- 24.14 Dans le cas où une employée n'est pas admissible aux indemnités prévues à l'article 24.13 concernant les trois (3) dernières semaines de son congé de maternité, elle recevra cent pour cent (100 %) de son salaire régulier pour ces trois (3) dernières semaines de son congé de maternité.
- 24.15 Au retour de son congé de maternité, l'employée remet à la personne responsable des relations de travail un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Elle est alors réintégrée dans son ancien poste avec tous les droits et privilèges s'y rattachant. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié, si elle avait alors été au travail.
- 24.16 A la suite de son congé de maternité, l'employée a droit, sur demande, à un congé sans solde d'un maximum d'une année; l'employée qui veut revenir au travail avant l'expiration de ce congé avise l'employeur trente (30) jours avant son retour. La date de retour au travail de l'employé doit tenir compte des besoins de la production.
- 24.17 L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé déterminé à l'article 24.02, est réputée avoir quitté volontairement son emploi sous réserve de la production d'un certificat médical attestant qu'elle ne pouvait reprendre le travail.
- 24.18 Un employé peut se prévaloir d'un congé parental selon les dispositions du Code canadien du travail et de la Loi concernant l'assurance emploi du Canada.

Ce congé parental permet à l'employé de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après le congé, de reprendre le poste qu'il détenait. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'employé bénéficie du droit de supplantation dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail. Pendant la durée de son congé parental, l'employé est réputé être demeuré au travail.

ARTICLE 25 CONGÉS SPÉCIAUX RÉMUNÉRÉS

- 25.01 Dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, un employé a droit à sept (7) jours de congé, sans perte de salaire. Cependant, il est loisible à l'employé d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
- 25.02 Dans le cas du décès de son père ou de sa mère, un employé a droit à cinq (5) jours de congé, sans perte de salaire.

- 25.03 Dans le cas du décès du père ou de la mère de son conjoint, de son frère, de sa soeur, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, un employé a droit à trois (3) jours de congé, sans perte de salaire.
- 25.04 Dans le cas du décès de son grand-père ou de sa grand-mère ou du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint, un employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le jour des funérailles, s'il y assiste.
- 25.05 Les jours de congé prévus aux articles 25.01 à 25.03 sont accordés sans perte de salaire aux conditions suivantes:
- a) que les jours soient consécutifs; et
 - b) que la première journée de congé soit celle du décès ou le lendemain du décès, que ce jour soit ouvrable ou non.

En outre, les seules journées payées pendant le congé sont celles où l'employé aurait normalement travaillé, n'eût été du décès.

Cependant, lors du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant d'un employé durant la période de vacances annuelles, les jours de congés prévus aux articles 25.01 et 25.02 sont reportés.

- 25.06 Un employé a droit à trois (3) jours consécutifs de congé à l'occasion de son mariage, à la condition d'en faire la demande au moins deux (2) semaines à l'avance. L'employeur accorde le premier jour comme congé payé et les deuxième et troisième jours comme congé sans solde.
- 25.07 Dans le cas du mariage de son frère, de sa soeur, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, un employé peut obtenir qu'une journée de son congé hebdomadaire soit changée afin de coïncider avec le jour du mariage pourvu qu'il en fasse la demande, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 25.08 Dans le cas du mariage de son père, de sa mère, de son fils ou de sa fille, un employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, si le jour du mariage est un jour de travail pourvu qu'il en fasse la demande, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 25.09 Dans le cas de la naissance de son enfant, un employé peut s'absenter de son travail, deux (2) jours ouvrables, à compter du jour de la naissance ou du jour de la sortie de sa conjointe de l'hôpital; ces jours peuvent être pris en partie ou en totalité au choix de l'employé pour chaque occasion.
- Dans le cas du baptême de son enfant, un employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le jour du baptême.
- 25.10 L'employé régulier qui adopte légalement un enfant a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables sans perte de salaire au moment de l'adoption, pourvu qu'il en fasse la demande, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance.

- 25.11 Une journée par année, un employé peut s'absenter de son travail, la journée de son déménagement, sans perte de salaire, pour cause de déménagement de son domicile principal.
- 25.12 Pour bénéficier des absences prévues par le présent article, l'employé doit fournir, sur demande de l'employeur, la preuve ou l'attestation des faits. Dans tous les cas, l'employé doit prévenir l'employeur avant son départ. Cependant, après entente entre l'employeur et l'employé; il est loisible à l'employé d'ajouter à cette période, des jours de vacances, de temps en banque accumulés ou un congé sans solde d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.
- 25.13 L'employé assigné comme juré reçoit la différence entre son salaire de base et l'indemnité qui lui est versée.
- 25.14 Les employés qui doivent remplir un devoir de juré ou tenus de témoigner par subpoena devant une Cour de justice, recevront leur salaire régulier durant ces périodes moins les indemnités qui leur sont versées, pourvu que l'employé retourne au travail lorsqu'il est libéré de ses devoirs de juré avant le début de la deuxième partie de son horaire de travail.
- Un employé assigné comme juré ou tenu de témoigner par subpoena ne sera pas tenu de travailler les soirs ou les fins de semaine pendant cette période.
- 25.15 L'employé a droit à deux (2) jours personnels par année entre janvier et décembre. Ces jours doivent être cédulés d'avance et ne peuvent être reportés à l'année suivante.

ARTICLE 26 VACANES ANNUELLES

- 26.01 L'employeur accorde des vacances annuelles à l'employé en fonction de l'ancienneté que l'employé a accumulée au 31 décembre de chaque année.
- 26.02 a) L'employé qui a moins d'un (1) an de service accumule un jour et quart de vacances par mois de service. L'employé qui, au 31 décembre de l'année courante, a complété un (1) an de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances; celui qui, à la même date, a complété sept (7) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances; celui qui, à la même date, a complété quatorze (14) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité spéciale additionnelle équivalent à une (1) semaine de salaire.
- b) Toutefois, l'employé ayant droit à l'indemnité spéciale additionnelle peut convertir celle-ci en temps en banque accumulés, sous réserve de l'article 27.02.
- 26.03 L'indemnité de vacances est égale à deux pour cent (2 %) par semaine des gains réalisés (i.e. tout revenu imposable) par l'employé du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante. Cependant, l'indemnité de vacances ne peut jamais être inférieure à l'équivalent du taux de base régulier pour chaque semaine de vacances, sauf dans les cas prévus au sous-paragraphe g) de l'article 11.01 et aux sous-paragraphe c) et d) de l'article 11.02.

Toutefois, aucune indemnité n'est versée dans les cas prévus au sous-paragraphe a) de l'article 11.02 lorsque de telles absences excèdent douze (12) mois consécutifs.

- 26.04
- a) La période de vacances s'étend du 1 janvier au 31 décembre.
 - b) À la dernière période de paye de mai, l'employeur verse à l'employé régulier l'excédent entre l'indemnité de vacances calculée conformément à l'article 26.03 et son salaire régulier multiplié par le nombre de semaines de vacances auquel il a droit. Ce montant est versé séparément de la paie normale.
 - c) Toutefois, à la dernière période de paye de mai, l'employeur verse à l'employé régulier inscrit sur la liste de rappel, une indemnité de vacances calculée de la façon suivante: conformément à l'article 26.02, l'employé reçoit, pour chaque journée de vacances à laquelle il a droit, 0,4 % des gains réalisés (i.e. tout revenu imposable) du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
 - d) Avant le 1er avril, l'employé régulier inscrit sur la liste de rappel peut informer par écrit l'employeur de sa décision de faire ajouter à son solde de liste de rappel, l'indemnité de vacances qui lui serait normalement versée. La conversion de ce montant se fait de la façon suivante: l'indemnité de vacances est divisée par le salaire quotidien pour établir le nombre de jours qui seront crédités. Si le solde comporte une décimale, l'employeur verse à l'employé, à la dernière période de paye de mai, le montant correspondant à cette décimale.
- 26.05
- Si un jour férié et rémunéré prévu à la convention coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, ce jour férié est ajouté à sa période de vacances ou remis à une date ultérieure, selon entente.
- 26.06
- Sous réserve de l'article 26.07, tout employé admissible peut prendre jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et le 15 septembre. Ces semaines de vacances peuvent se prendre en deux périodes espacées d'au moins deux (2) semaines. Cependant, au terme de la période de fixation du choix des vacances, l'employé qui désire prendre plus de deux (2) semaines de vacances peut le faire en autant que cela n'a pas pour effet de déplacer les vacances déjà programmées des autres employés. Lorsqu'il est raisonnablement possible de le faire, l'employé peut être autorisé de prendre jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines de vacances durant la période précitée.

- 26.07
- a) Au plus tard le 15 mars, l'employeur affiche une liste indiquant le nombre d'employés par fonction qui peuvent prendre leurs vacances pour chaque semaine entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.
 - b) Avant le 7 avril de chaque année, l'employé doit faire connaître à l'employeur sa préférence pour la date de ses vacances annuelles.
 - c) Après le 7 avril de chaque année, l'employé qui n'a pas fait connaître à l'employeur sa préférence doit en aviser par écrit l'employeur, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue pour ses vacances.
 - d) Les vacances doivent être cédulées avant de cédule ou de prendre du temps en banque accumulés.
 - e) En aucun cas, des vacances non programmées ne peuvent modifier l'ordre de départ des vacances déjà autorisées. L'ordre de départ des vacances ne peut être modifié, sauf d'un commun accord.
- 26.08
- a) Pour la période du 1er juin au 15 septembre, l'employeur doit autoriser un minimum d'au moins deux (2) employés à la fois et par fonction; dans le cas des fonctions où il y a trois (3) employés et moins, l'employeur doit autoriser un minimum d'un employé à la fois et par fonction.
 - b) Pour les périodes du 1er mai au 31 mai, et du 16 septembre au 30 avril, l'employeur doit autoriser un minimum d'au moins un employé à la fois par fonction. Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'autoriser des vacances durant les deux (2) semaines immédiatement précédent et durant les périodes de l'indice d'écoute au printemps et à l'automne. Nonobstant ce qui précède, à chaque année le directeur de la station affichera les critères d'autorisation de départs en vacances pour les périodes de sondage, au plus tard le 15 décembre pour les sondages du printemps et au plus tard le 15 août pour les sondages d'automne.
 - c) L'ordre des départs est établi en fonction des demandes des employés, en tenant compte:
 - i) de l'ancienneté générale de l'employé à l'intérieur de sa fonction;
 - ii) du choix exprimé par l'employé.
- 26.09
- Lorsqu'un employé désire prendre des vacances non programmées, qui n'étaient pas programmées selon les dispositions de cet article, l'employé doit aviser son employeur par écrit de son désir, et recevoir l'autorisation au moins quatre (4) semaines avant la date prévue des vacances; et ces vacances doivent être pour cinq (5) jours consécutifs ou plus. Une telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable. L'employeur avisera l'employé de sa décision au plus tard deux (2) semaines suivant la réception de la requête.
- 26.10
- L'ordre des départs pour les vacances est affiché au plus tard le 30 avril de chaque année.

- 26.11 L'employé reçoit, le jour de la paye précédant son départ pour vacances, la rémunération à laquelle il a droit pour la période de vacances à être prise.
- 26.12 a) L'employé malade ou victime d'un accident avant son départ pour vacances peut reporter ses vacances à une date ultérieure, s'il prévient l'employeur de son désir de ce faire dès le début de sa maladie ou après son accident.
- b) L'employé gravement malade ou victime d'un accident sérieux pendant ses vacances peut reporter une partie de celles-ci à la condition de fournir un certificat médical et de prévenir l'employeur de sa décision dès le début de sa maladie ou après son accident. Dans une telle éventualité, la période de déplacement des vacances équivaut à la période visée au certificat médical.
- 26.13 L'employeur ne peut exiger qu'un employé revienne au travail avant la fin de ses vacances.
- 26.14 Lorsqu'un employé à des jours de congé prévus à son horaire immédiatement précédant ou au début de ses vacances ou des jours de congé immédiatement suivant ses vacances, l'horaire de l'employé ne peut être changé que par entente mutuelle.
- 26.15 En cas de cessation d'emploi, l'employé a droit à l'indemnité de vacances accumulée et sera versée au plus tard cinq (5) jours ouvrables de la date de son départ.
- 26.16 L'indemnité de vacances accumulée par un employé décédé est versée à ses héritiers légaux.
- 26.17 L'employé qui se marie a priorité pour le choix de ses vacances, à la condition d'invoquer ce droit au moment où il communique son choix à l'employeur.
- 26.18 Si, après entente avec l'employeur, l'employé prend des vacances anticipées, il est payé à son taux de salaire régulier au moment de la prise des vacances et il y a ajustement suivant l'article 26.03 avant le 31 mai, s'il y a lieu.

ARTICLE 27 PRISE DE TEMPS EN BANQUE ACCUMULÉ

- 27.01 Les congés de temps en banque sont accumulés soit par du temps supplémentaire, soit par du travail effectué une journée prévue comme fériée et rémunérée, par la convention, soit pour une remise de congé de maladie, soit par l'indemnité spéciale additionnelle prévue à l'article 26.02.
- 27.02 Aucun employé ne peut accumuler ni prendre au total plus de vingt (20) jours de congé de temps en banque au cours d'une période de douze (12) mois s'échelonnant du 1 janvier au 31 décembre.

- 27.03 a) Au plus tard le 15 avril, l'employeur affiche une liste indiquant le nombre de congés de temps en banque accumulés par chaque employé à cette date.
- b) Chaque employé qui a accumulé des heures de temps en banque avisera son employeur avant le 30 avril de sa préférence pour la prise des congés de temps en banque accumulés. L'employeur avisera les employés de leurs prises de congés de temps en banque approuvés au plus tard le 31 mai.
- c) Dans la mesure où la préférence de l'employé peut être raisonnablement accommodée par l'employeur, l'employé sera accommodé tenant compte de l'ancienneté dans sa fonction. L'ordre des départs des congés de temps en banque accumulés ne peut être modifié sauf d'un commun accord.
- 27.04 L'employé qui désire monnayer en partie ou en totalité les jours de congés de temps en banque accumulés de l'année courante doit en aviser par écrit l'employeur, avant le 30 avril. A défaut de tel avis, ces jours de congés de temps en banque accumulés sont reportés à l'année suivante. Sous réserve de l'article 27.02, aucun congé ne sera reporté après l'année subséquente suivante ci-haut mentionnée. L'employé sera rémunéré pour tous les congés accumulés qu'il ne peut reporter.
- 27.05 L'employé doit aviser l'employeur par écrit et en recevoir l'autorisation au moins quatre (4) semaines avant la date prévue pour une prise de congés de temps en banque accumulés de cinq (5) jours de calendrier ou plus. Une telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable. L'employeur avisera l'employé de sa décision au moins deux (2) semaines avant la date prévue.
- 27.06 Dans tous les cas, la fixation d'une période de vacances annuelles a préséance sur le choix de la remise des congés accumulés.

ARTICLE 28 JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

28.01 Les jours suivants sont fériés et rémunérés:

1. le Jour de l'An;
2. le lendemain du Jour de l'An;
3. le Vendredi Saint;
4. le Jour de Pâques;
5. la fête de la Reine;
6. la fête nationale des Québécois;
7. la fête du Canada;
8. la fête du Travail;
9. le jour de l'Action de Grâces;
10. le jour de Noël;
11. le lendemain de Noël.

Dans l'attribution des congés fériés, la règle de l'alternance prévaut entre les employés afin que les congés soient distribués équitablement entre eux.

- 28.02 Avant le 15 novembre de chaque année, les employés aviseront l'employeur par écrit de leurs désirs, et l'employeur s'efforcera d'en tenir compte lors de l'attribution des congés de Noël et du Jour de l'An. Lorsque les désirs exprimés ne peuvent être accordés, l'ancienneté de l'employé dans sa fonction prévaut avec une rotation d'année en année.
- 28.03 Dans le cas où un jour férié et rémunéré coïncide avec le jour de repos hebdomadaire d'un employé, l'employeur change la date du jour de repos hebdomadaire de cet employé qui est reporté au jour ouvrable suivant.
- L'employé en congé le Jour de Noël et le Jour de l'An est libéré au plus tard à 19 h 00 la veille desdits congés et ne reprend le travail que le 27 décembre et le 3 janvier respectivement, sauf si l'employé accepte de travailler le lendemain du jour de Noël ou du Jour de l'An.
- 28.05 Nonobstant l'article 29.01, lorsqu'une période de travail s'étend sur deux (2) jours et que la majorité des heures travaillées le sont lors d'un jour férié, la journée de travail est considérée comme un jour férié.

ARTICLE 29 RÉGIME DE TRAVAIL

- 29.01 L'horaire de travail commence à 00 h 01 le lundi, pour se terminer le dimanche à minuit, à moins qu'il ne s'agisse d'un employé dont la dernière période de travail s'étend après minuit le dimanche. Pour cet employé, la semaine de travail se termine avec la fin de sa période de travail.
- Lorsqu'une période de travail chevauche sur deux jours, elle est considérée comme ayant lieu entièrement le jour civil où elle a commencé.
- 29.02 L'horaire de travail de chaque employé régulier est affiché le vendredi à 17 h 30, au plus tard sept (7) jours précédant le début de la semaine de travail.
- 29.03 Une copie des changements d'horaire subséquents est déposée dans le pigeonier du syndicat à la fin de chaque semaine de travail.
- 29.04 L'horaire établit:
- a) les jours de travail de chaque employé pendant la semaine, y compris leurs jours de congé hebdomadaire;
 - b) l'heure d'entrée en service ainsi que les heures de travail, et l'heure normale de sortie.
- Il n'y a aucune discrimination dans l'affectation des tâches ou des horaires normalement prévus pour une fonction donnée.

- 29.05 Un avis de changement des heures normales d'entrée en service et de sortie sera remis le plus tôt que possible, mais pas plus tard que 14 h 00 la veille du jour en question.
- a) Lorsqu'un employé est au travail, l'employeur sera réputé d'avoir informé quand l'avis a été affiché et l'employeur aura fait tous les efforts possibles pour joindre l'employé. Si un tel avis n'est pas donné, l'employé sera crédité le nombre d'heures prévu à son horaire, en plus de toutes les heures additionnelles.
 - b) Si l'employé ne travaille pas, l'employeur avise l'employé directement. Si l'employeur n'a pu aviser l'employé directement, l'employé recevra un crédit pour les heures qui étaient à son horaire, en plus des heures additionnelles travaillées.
- 29.06 Dans le cas où l'employeur veut modifier la période de repos hebdomadaire déjà prévue d'un employé, un avis écrit est donné le plus tôt possible, mais jamais plus tard que le dixième (10) jour précédant ladite période.
- 29.07 Avant de partir en vacances pour sept jours ou plus, l'employé est informé de l'heure à laquelle il doit revenir au travail. Cette heure peut être retardée si l'on réussit à communiquer directement avec l'employé, mais elle ne peut être avancée.
- A l'occasion, sous réserve de l'autorisation de son cadre supérieur, un employé peut changer d'horaire de travail avec un autre employé de la même fonction.
- Au plus tard le 1er décembre de chaque année, l'employeur affichera l'horaire de travail pour la période des Fêtes (15 décembre au 7 janvier)

ARTICLE 30 HEURES DE TRAVAIL

- 30.01 La semaine normale de travail, excluant les périodes de repas, est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur cinq (5) jours. La journée normale de travail, excluant les périodes de repas, est de sept heures et demi (7,5). La période de repas n'excède pas soixante (60) minutes.
- 30.02 Les employés ont droit à deux (2) jours de congés hebdomadaires consécutifs par semaine.
- 30.03 Tous les employés, sauf ceux spécifiquement affectés à l'extérieur, doivent se présenter à la station aux heures d'entrée et de sortie.

ARTICLE 31 PÉRIODES DE REPAS

- 31.01 a) Première période de repas – Sauf où l'article 31.02 s'applique, la période du premier repas n'étant pas moindre que trente (30) minutes et n'excédant pas soixante (60) minutes; sera assignée ou prise au cours de toutes les journées de travail. Cette période de repas commence au plus tard à la fin de la cinquième heure de la journée de travail.
- b) Deuxième période de repas – Sous réserve de l'article 31.02, une deuxième période de repas n'étant pas moindre de trente (30) minutes et n'excédant pas soixante (60) minutes est assignée ou prise durant la journée de travail lorsque l'employé a travaillé dix (10) heures consécutives ou plus. Cette période de repas commence au plus tard après la cinquième heure, après que la première période de repas est complétée. Une allocation de 15,00\$ sera versée aux employés chaque fois qu'une deuxième période de repas est assignée ou prise.
- c) La période de travail précédant ou suivant la période de repas ne sera pas inférieure à deux (2) heures.
- d) Une pénalité sera versée lorsqu'une période de repas n'est pas assignée ou prise en dedans des périodes respectives stipulées à l'article 31.01 (a) et 31.01 (b). La pénalité en question est équivalente à la demie du taux de salaire horaire de l'employé pour la durée du déplacement, calculée comme suit:
- i) dans le cas d'un repas tôt – à partir de l'heure que la période du repas a commencé jusqu'à l'heure la plus près où elle aurait dû commencer;
 - ii) dans le cas d'un repas retardé – à partir de l'heure la plus tardive lorsque le repas aurait dû avoir commencé;
 - iii) dans le cas d'un repas non pris – à partir de l'heure la plus tardive que le repas aurait dû avoir commencé jusqu'à la fin de la journée de travail.

Les pénalités pour les repas déplacés ne sont pas accumulées.

- 31.02 Advenant le cas où le lieu de travail est situé de telle façon que l'employé n'a aucune possibilité de trouver facilement de la nourriture pendant sa période de repas désignée, l'employeur accorde à cet employé un délai supplémentaire suffisant et lui fournit les moyens de transport pour lui permettre de se rendre à un endroit où il peut se procurer un repas convenable. Dans le cas où cela s'avère impossible, l'employeur lui procure un repas.

ARTICLE 32 PAUSE-CAFÉ

- 32.01 Étant donné que les opérations ne permettent pas de désigner des heures spécifiques et périodes pour la pause-café, l'employeur convient d'un arrangement flexible où l'employé peut prendre des pauses raisonnables lorsque qu'il est possible de le faire. On n'abusera pas de cet arrangement.

ARTICLE 33 REPOS QUOTIDIEN

- 33.01 Le repos quotidien est la période d'au moins douze (12) heures qui sépare la fin de la journée de travail et le début de la suivante.
- 33.02 Tout travail fait au cours de cette période de repos quotidien de douze (12) heures est payé au taux en vigueur lors de cette journée de travail, majoré de cinquante pour cent (50 %) du taux de base.

ARTICLE 34 REPOS HEBDOMADAIRE

- 34.01 Chaque jour de repos hebdomadaire prévu à la convention dure vingt-quatre (24) heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien de douze (12) heures pour un total de soixante (60) heures lorsqu'il n'y a pas de rotation d'horaire. Lorsqu'il y a rotation d'horaire, la période de repos hebdomadaire dure au moins cinquante-quatre (54) heures.
- 34.02 Les jours de congé additionnels accolés aux jours de repos hebdomadaire n'ajoutent que vingt-quatre (24) heures chacun.
- 34.03 a) Sauf pour les employés réguliers qui acceptent l'horaire normal de travail exigeant qu'ils travaillent les samedis ou dimanches, les heures de travail sont désignées de façon à ce que les employés aient deux (2) jours de repos par semaine les samedis et dimanches au moins à toutes les deux semaines. Les horaires se font par rotation et sans discrimination de semaine en semaine.
- b) Toutefois, le sous paragraphe a) de l'article 34.03 ne s'applique pas aux employés temporaires.

ARTICLE 35 RAPPEL AU TRAVAIL

- 35.01 Un employé rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail et qui a quitté l'établissement de l'employeur est rémunéré à une fois et demie (1,5) son taux horaire pour toutes les heures travaillées mais ne peut recevoir moins de quatre (4) heures pour chaque rappel.
- Lorsqu'un employé est rappelé au travail après avoir terminé sa journée normale de travail, et que moins de trois (3) heures soient écoulées suivant la fin de sa journée normale de travail, ceci sera considéré comme des heures supplémentaires et l'employé sera rémunéré depuis la fin de sa journée normale de travail au taux des heures supplémentaires applicable, avec une garantie minimum de quatre (4) heures au taux d'une fois et demie (1,5) son taux horaire régulier.
- 35.02 Lorsqu'un employé est appelé au travail lors d'un jour férié et rémunéré, et que cet appel survient le jour même, l'employé est rémunéré au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100 %) pour toutes les heures travaillées en plus de la rémunération normale des heures du jour férié. L'employé ne peut recevoir moins que l'équivalent de sept heures et demie à son taux horaire de base.

ARTICLE 36 PRIMES

- 36.01 Tout employé qui travaille entre minuit et 7 h 00 reçoit une prime de quinze pour cent (15%) du taux horaire de base pour la durée du travail accompli pendant la période ci-dessus mentionnée.

ARTICLE 37 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 37.01 Tout travail autorisé fait en sus de la journée programmée ou de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires.

- 37.02 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine régulière de travail est réduite de la durée des absences autorisées.

- 37.03 Sous réserve de l'article 17.03, les heures supplémentaires sont d'abord offertes à un employé régulier de la fonction pour laquelle le temps supplémentaire est requis. Cependant, un employé peut refuser d'effectuer les heures supplémentaires.

Il ne peut toutefois refuser qu'à la condition qu'un autre employé de la même fonction consente à effectuer ce travail, sauf s'il s'agit d'une production d'émission en cours.

- 37.04 L'employé est rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours d'une journée.

- 37.05 L'employé est rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cent pour cent (100%) pour tout travail excédant quatre (4) heures de temps supplémentaire au cours d'une journée.

- 37.06 Tout employé requis de travailler un de ses jours de congés hebdomadaires est rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures effectivement travaillées. Tout employé requis de travailler le deuxième jour de ses jours de congés hebdomadaires est rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) pour les heures effectivement travaillées.

Cependant, l'employé ne recevra pas moins que l'équivalent de quatre (4) heures à son taux horaire de base lorsqu'il est requis de travailler un jour de ses jours de congés hebdomadaires.

- 37.07 Sous réserve des autres dispositions de la convention, les pénalités s'additionnent mais en aucun cas un employé ne peut recevoir plus que deux fois et demie son taux de base pour chaque heure travaillée.

- 37.08 Tout employé requis de travailler un jour férié et rémunéré prévu à la convention, a droit à une rémunération à son taux horaire régulier pour chaque heure travaillée avec un minimum de quatre (4) heures à taux simple en plus de la rémunération normale du jour férié. De plus, cet employé a droit à une autre journée de congé payée.

ARTICLE 38 FRAIS DE DÉPLACEMENT

38.01 L'employeur fournit un moyen de transport de son choix à l'employé appelé à travailler à l'extérieur des studios ou de la station.

38.02 Aucun employé ne peut être obligé d'utiliser son véhicule dans l'exercice de sa fonction.

Toutefois, un employé qui accepte, à la demande de l'employeur, reçoit une indemnité de quarante-deux cents le kilomètre (0,42¢/km) avec un minimum de 7,00 \$ par sortie. Une sortie inclut l'aller et le retour.

38.03 Le temps d'un employé appelé à travailler à l'extérieur des studios, de la station ou de son lieu de travail normal en dehors de la ville se calcule à compter de son départ des studios, de la station, ou son lieu de travail normal en dehors de la ville, le cas échéant.

38.04 Lorsqu'un employé est appelé à travailler à l'extérieur des studios, de la station ou son lieu normal de travail en dehors de la ville, l'horaire de travail inclut le temps requis pour le transport.

38.05 Lorsqu'un employé est obligé de coucher à l'extérieur de chez lui, l'employeur rembourse:

- a) les frais de transport et de logement d'une chambre avec salle de bain privée pour chaque employé, lorsque ce genre d'accommodation est disponible; et
- b) un per diem de soixante dollars (60,00 \$) par période de vingt-quatre (24) heures consécutives à l'extérieur à compter de son départ des studios, de la station ou son lieu de travail en dehors de la ville. Ce montant couvre tous les déboursés autres que ceux mentionnés au sous-paragraphe a) du présent paragraphe. Dans le cas où le repas est inclus dans les frais de logement, le per diem est réduit du montant équivalent à celui déterminé à l'article 38.10.

Le syndicat et l'employeur peuvent convenir entre eux, par écrit, de conditions différentes de celles du présent paragraphe.

38.06 Pour fins de remboursement, les employés qui voyagent seront crédités pour le temps consacré pour se rendre à une affectation pour l'employeur. Lorsque l'employé voyage avec un transporteur en commun entre les heures de 8 h à 24 h, heure locale, le temps au complet sera crédité avec un maximum de huit (8) heures de déplacement au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures. Ce qui suit s'applique également :

- a) à compter d'une (1) heure (jusqu'à un maximum de deux (2) heures quand l'autorisation préalable a été donnée) avant le départ programmé du transporteur, lorsque l'employé quitte son domicile pour voyager avec le transporteur en commun. Lorsqu'il s'agit d'un déplacement international avec un transporteur en commun, l'employé responsable du dédouanement de l'équipement, si le temps accordé à cette tâche n'est pas durant sa journée de travail, il sera crédité pour deux (2) heures additionnelles avant le départ;

- b) à compter de l'heure du départ désignée de son domicile lorsqu'un employé se déplace en auto directement à son affectation, mais le temps de déplacement ne devrait pas excéder le temps de déplacement de son lieu de travail normal à l'affectation;
- c) à compter de l'heure qu'il quitte son lieu de travail habituel lorsque l'employé s'y rend avant de voyager;
- d) à compter de l'heure désignée de départ de son logement lorsqu'il utilise un hébergement en dehors de la ville pour la nuit;
- e) lorsqu'un employé voyage avec un transporteur en commun entre les heures de minuit et 8 h 00, heure locale, et qu'une place adéquate pour dormir est disponible, aucun crédit de temps sera accordé. Aux fins de cet article, un lit à une place dans un transporteur en commun ou classe affaire, un siège en classe exécutive ou équivalent sont considérés comme étant une place adéquate pour dormir. Un crédit de temps complet sera accordé lorsque le déplacement est désigné par l'employeur sur des moyens de transport qui n'ont pas de place adéquate pour dormir.

Le temps calculé pour le retour dans les conditions précitées sera calculé de la même façon, sauf dans le cas de déplacement par transporteur en commun décrit à l'article ci-dessus, ce temps sera calculé seulement à l'arrivée du transporteur à la destination du retour. Lorsque, cependant, sur des vols domestiques, un employé est retenu pour recevoir et ramasser de l'équipement, etc. il sera rémunéré une (1) heure additionnelle suivant l'heure de l'arrivée du vol.

- 38.07 L'employeur avance un montant raisonnable pour les dépenses de l'employé avant son départ.
- 38.08 Chaque employé requis de se servir régulièrement de son véhicule pour les affaires de l'employeur et qui accepte doit être couvert par une police d'assurance "plaisir et affaires temporaires", selon les circonstances, cette police sera d'au moins un million de dollars. L'employeur rembourse à l'employé la différence de la prime, s'il y a lieu. L'employé doit remettre à l'employeur, sur demande, une copie de sa police d'assurance.
- 39.09 L'employeur rembourse, à l'employé qui utilise occasionnellement son véhicule, sur présentation de pièces justificatives, les frais de stationnement, de péage et de traversiers.
- 38.10 Les employés qui sont affectés à l'extérieur des studios durant une période de repas désignée, (et dans le cas où l'article 38.05 ne s'applique pas), ou dans le cas où des employés qui sont en affectation dans un lieu désigné par l'employeur comme un lieu sans possibilité de déplacement, recevront une allocation de repas de 10,50\$ pour le petit déjeuner, 17,00\$ pour le déjeuner et 20,00\$ pour le dîner.

Aucune allocation ne sera versée si le repas est offert à l'employé par l'employeur.

- 38.11 « Secteur local » désigne un secteur dans un rayon de trente (30) kilomètres des studios ou station ou, lorsque qu'il n'y a aucun studio ou station, un endroit dans un rayon de trente (30) kilomètres de la ville ou de l'hôtel de ville, dans la ville ou la municipalité désignée par l'employeur comme étant le lieu de travail normal de l'employé.
- 38.12 Tout employé dont le permis de conduire est suspendu (suite à une infraction du code de la route) alors qu'il est tenu de conduire un véhicule dans l'exercice de sa fonction, est affecté, sans réduction de salaire, pour la durée de la suspension de son permis de conduire, à une autre fonction qui ne nécessite pas la conduite d'un véhicule, si durant la période de suspension il y a du travail à effectuer pour lequel l'employé a les compétences voulues.
- 38.13 Tout employé qui travail entre minuit et 6h00 aura le droit de remboursement pour les frais d'un taxi entre sa résidence et son lieu de travail jusqu'à un maximum de 15\$.

ARTICLE 39 DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALAIRES

- 39.01 L'employeur garantit à l'employé régulier qu'il est payé pour le nombre d'heures prévu à sa semaine régulière de travail, même si le nombre d'heures réellement travaillées au cours de la semaine régulière est inférieur.
- Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé mis à pied, suspendu, en congé sans traitement, absent pour maladie ou absent sans autorisation.
- 39.02 Approximativement cinquante pour cent (50%) du salaire net normal de base mensuel sera versé le 15 de chaque mois. Advenant que le 15 ne soit pas un jour bancaire ouvrable, il sera versé la journée bancaire ouvrable précédente. La balance du solde gagné pour ce mois sera versé la dernière journée bancaire ouvrable de ce mois.
- 39.03 Les employés doivent remplir leurs feuilles de temps sur les formulaires à cette fin tel que prescrit de temps à autre par l'employeur. Les feuilles de temps ne seront pas modifiées de façon à réduire la paie de l'employé sans que l'employeur en avise préalablement l'employé de la raison, et toute modification peut être sujet à un grief.
- 39.04
- a) afin d'assurer le paiement rapide, les feuilles de temps (y compris les heures supplémentaires, les primes et les pénalités) pour chaque période de paie doivent être transmises à l'employeur au deux semaines, au plus tard le mercredi suivant.
 - b) sous réserve du paragraphe c) ci-après, l'employeur se réserve le droit de refuser de payer une réclamation de paiement, lorsque l'employé n'a pas transmis ses feuilles de temps en dedans des délais prescrits par cet article.
 - c) lorsqu'un employé reçoit un avis par écrit qu'il n'a pas transmis ses feuilles de temps régulièrement (selon a) ci-dessus), les feuilles de temps devront être transmises en dedans de sept (7) jours (sauf pour des circonstances exceptionnelles) de la date de l'avis. Advenant que les feuilles de temps ne soient pas transmises en dedans des sept (7) jours, l'employeur peut appliquer le paragraphe b) ci-dessus.

- 39.05 Les employés sont rémunérés selon l'échelle salariale de la classe à laquelle ils sont affectés, avec crédits pour les années de service dans son poste et pour leur expérience dans l'industrie reconnue par l'employeur.
- 39.06 Il est entendu que la reconnaissance de l'expérience dans l'industrie, l'octroi d'augmentations de salaire et toutes dispositions relatives à des bénéfices additionnels sont à la discrétion de l'employeur.
- 39.07 La progression de l'échelle salariale dans chaque classe se fait automatiquement le premier du mois suivant l'anniversaire de la date d'embauche de l'employé.
- 39.08 Lorsqu'un employé est promu de façon permanente à un poste à une classe supérieure, il passe immédiatement à la classe supérieure et reçoit une augmentation de salaire qui est au moins égale à la valeur d'une (1) augmentation entière dans sa classe précédente plus le montant nécessaire afin de le placer sur le plus proche échelon de sa nouvelle classe. La date d'anniversaire pour les fins de l'article 39.07 ci-dessus, sera donc la date lorsque l'employé a été promu à la classe salariale supérieure.
- 39.09 Les échelles salariales sont incluses dans la convention collective. On les retrouve à l'annexe 1 des présentes pour en faire partie intégrante.

ARTICLE 40 POURSUITE CODE CIVIL

- 40.01 Si un employé est poursuivi à la suite d'actes spécifiques reliés à ses tâches, lorsqu'ils sont faits de bonne foi et non contraire à la loi, et/ou lorsqu'un employé agit sous les ordres de son employeur, l'employeur assume la défense de l'employé et absorbe tous les frais et dommages résultant de la poursuite en droit civil, sous réserve de ce qui suit :
- a) toutes les décisions concernant le choix d'avocats et le déroulement du litige sont la prérogative exclusive de l'employeur;
 - b) un employé qui est poursuivi coopérera entièrement avec l'employeur et les avocats choisis et dévoilera toutes les informations et preuves pouvant être nécessaires pour assurer la défense, tel que déterminé par les avocats choisis.
- 40.02 Toute heure de travail normale perdue découlant du règlement d'affaires reliées à la poursuite sera réputée être du temps travaillé et par conséquent l'employé sera rémunéré.
- 40.03 L'employeur ne demandera pas à un employé d'enfreindre la loi de quelque manière que ce soit. En conséquence, un employé qui est poursuivi pour avoir enfreint la loi n'aura pas accès aux dispositions des articles 40.01 et 40.02 de la présente.

ARTICLE 41 CONGÉ SANS SOLDE

- 41.01 a) L'employé régulier qui désire obtenir un congé sans solde doit faire une demande écrite à l'employeur, qui lui communique sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours et en transmet une copie au syndicat.
- b) L'employeur accepte ou refuse la demande, compte tenu des besoins de la production.
- c) Toutes les demandes de congés sans solde seront considérées cas par cas et en tenant compte des circonstances s'appliquant à chaque cas. Une demande de congé pour des raisons sérieuses ne sera pas refusée sans raison valable, cependant les intérêts de l'employeur devraient peser contre ceux de l'employé.
- 41.02 La durée du congé sans solde n'excède pas douze (12) mois sans l'accord du syndicat.
- 41.03 L'employeur s'engage, au retour de l'employé, à ce qu'il soit réintégré dans son poste, ou un poste équivalent, si son poste a été aboli. Si l'employé ne peut être réintégré dans son poste antérieur ou un poste équivalent à cause de l'application des clauses relatives à l'ancienneté et à la mise à pied, il peut se prévaloir des droits que lui confèrent lesdites clauses.
- 41.04 Durant son congé sans solde, sous réserve des conditions du régime, l'employé peut continuer à participer au régime d'assurance à la condition qu'il paie toutes les primes.

ARTICLE 42 PERFECTIONNEMENT & FORMATION

- 42.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement et la formation des employés réguliers et elles s'engagent à coopérer à cette fin.
- 42.02 Pour les fins de l'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent:
- Formation: activité permettant l'acquisition des connaissances et des habiletés essentielles pour permettre à un employé d'effectuer les attributions caractéristiques d'une autre fonction.
- Perfectionnement: activité favorisant l'amélioration des habiletés et des connaissances déjà acquises par un employé à l'intérieur de sa fonction.
- 42.03 Lorsque l'employeur demande à un employé de suivre un cours de formation ou de perfectionnement, ce qui suit s'applique:
- a) si cette formation ou ce perfectionnement a lieu durant la journée de travail de l'employé, l'employé recevra son salaire régulier pour y assister;
- b) si cette formation ou ce perfectionnement a lieu les jours de congés prévus de l'employé, l'employé recevra l'équivalent en temps de congé.
- 42.04 Aucune heure supplémentaire ou pénalité ou prime sera versée lorsqu'un employé est absent de son travail en conformité avec cet article.

- 42.05 Lorsqu'un employé assiste à une formation ou à un perfectionnement durant un jour de congé prévu, à sa demande, les articles 42.03 et 42.04 ne s'appliquent pas.
- 42.06 Un employé sera remboursé pour toutes les dépenses reliées au matériel du cours, repas et déplacement, lesquelles doivent être approuvées au préalable.
- 42.07 Un employé qui a été au service de la compagnie pour une période de douze (12) mois ou plus, qui désire s'inscrire à un cours de formation ou de perfectionnement peut, à la discrétion de l'employeur être remboursé jusqu'à cent pour cent (100 %) pour les frais si le programme de cours est directement relié au poste de l'employé et/ou si le programme a le potentiel pour aider l'employé à se préparer à d'autres opportunités d'emploi qui pourraient se présenter dans la compagnie.
- 42.08 Le remboursement d'un tel cours dépend si l'employé complète avec succès le cours et qu'il ait été préalablement approuvé, par écrit, par l'employeur.

ARTICLE 43 ASSEMBLÉES CONVOQUÉES PAR L'EMPLOYEUR

- 43.01 Le temps passé en assemblée, à la demande de l'employeur, est considéré comme du temps travaillé et est rémunéré selon les dispositions de la convention.

ARTICLE 44 VÊTEMENTS - OUTILLAGE

- 44.01 L'employeur fournit, à ses frais, tous les outils dont les employés ont besoin pour exécuter leur fonction. L'employeur fournit également des vêtements pour la température inclemente, des bottes de sécurité, si nécessaire, et tous les équipements de sécurité requis.
- Les vêtements ainsi fournis sont décidés, de bonne foi, conjointement par l'employeur et le syndicat.
- 44.02 Ces vêtements et outils sont remplacés après usure normale et sur remise des pièces usagées, à moins de raisons exceptionnelles.
- L'employeur entretient les vêtements qu'il fournit à ses employés.
- 44.04 Les employés travaillant à temps plein dans les fonctions suivantes : présentateur météo, journaliste, journaliste/présentateur, présentateur/rédacteur, présentateur senior/animateur, sont tenus de rencontrer des standards spécifiques établis par l'employeur en ce qui concerne leur apparence et pour les assister, l'employeur consent à fournir ce qui suit :
- a) Une allocation jusqu'à huit cents dollars (800 \$) par année pour des dépenses de vêtements et d'un coiffeur styliste, ou la valeur équivalente en vêtements fournis par l'employeur. L'employeur informe l'employé en ondes le 15 août de chaque année à savoir si l'allocation de vêtements sera faite par remboursement en argent à l'employé (avec reçus) ou si un contra-échange a été fait au nom de l'employé.



Signé à Montreal le

19 avril

, 2012

Syndicat des employés (es) de Global
Montréal, Section locale 4502, SCFP

Global Montréal, une division de Shaw
Television, Société en Commandite, au nom
de son partenaire général, Shaw Television
G.P. Inc.

Anne Leclair

Anne Leclair

Karen Macdonald

Karen Macdonald

Louis Xavier Roux

Louis Xavier Roux

Patricia Cubellis

Patricia Cubellis

Chantal Bourgeois

Chantal Bourgeois

Mike Omelus

Mike Omelus

ANNEXE 1 SALAIRES

Classes 1 Réceptionniste/Expédition; Adjoint à la rédaction/Autocue								
	1-Sep-11		1-Sep-12		1-Sep-13		1-Sep-14	
Niveau	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire
Début	\$30,903	\$15.85	\$31,676	\$16.24	\$32,468	\$16.65	\$33,198	\$17.02
Année 1	\$32,139	\$16.48	\$32,942	\$16.89	\$33,766	\$17.32	\$34,526	\$17.71
Année 2	\$33,425	\$17.14	\$34,261	\$17.57	\$35,118	\$18.01	\$35,908	\$18.41
Année 3	\$34,762	\$17.83	\$35,631	\$18.27	\$36,522	\$18.73	\$37,343	\$19.15
Année 4	\$36,152	\$18.54	\$37,056	\$19.00	\$37,982	\$19.48	\$38,837	\$19.92

Classe 2 Bibliothécaire- bandes de vidéo; Coordonateur administratif; Adjoint aux ressources humaines								
	1-Sep-11		1-Sep-12		1-Sep-13		1-Sep-14	
Niveau	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire
Début	\$35,167	\$18.03	\$36,046	\$18.49	\$36,947	\$18.95	\$37,779	\$19.37
Année 1	\$36,574	\$18.76	\$37,488	\$19.22	\$38,426	\$19.71	\$39,290	\$20.15
Année 2	\$38,037	\$19.51	\$38,988	\$19.99	\$39,963	\$20.49	\$40,862	\$20.95
Année 3	\$39,559	\$20.29	\$40,548	\$20.79	\$41,561	\$21.31	\$42,496	\$21.79
Année 4	\$41,140	\$21.10	\$42,168	\$21.62	\$43,222	\$22.17	\$44,195	\$22.66
Année 5	\$42,785	\$21.94	\$43,855	\$22.49	\$44,951	\$23.05	\$45,963	\$23.57

Classe 3 Adjoint à la rédaction/recherche; Opérateur magnétoscopie; Cordonateur aux promotions; Opérateur générateur de caractères; Assistant à la réalisation; Coordonateur à la comptabilité								
	1-Sep-11		1-Sep-12		1-Sep-13		1-Sep-14	
Niveau	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire
Début	\$38,363	\$19.67	\$39,322	\$20.17	\$40,305	\$20.67	\$41,212	\$21.13
Année 1	\$39,897	\$20.46	\$40,894	\$20.97	\$41,916	\$21.50	\$42,860	\$21.98
Année 2	\$41,493	\$21.28	\$42,530	\$21.81	\$43,593	\$22.36	\$44,574	\$22.86
Année 3	\$43,153	\$22.13	\$44,232	\$22.68	\$45,338	\$23.25	\$46,358	\$23.77
Année 4	\$44,879	\$23.01	\$46,001	\$23.59	\$47,151	\$24.18	\$48,212	\$24.72
Année 5	\$46,674	\$23.94	\$47,841	\$24.53	\$49,037	\$25.15	\$50,140	\$25.71
Année 6	\$48,541	\$24.89	\$49,754	\$25.52	\$50,998	\$26.15	\$52,146	\$26.74
Année 7	\$50,482	\$25.89	\$51,745	\$26.54	\$53,038	\$27.20	\$54,231	\$27.81

Classe 4 Opérateur, Robotique CCU; Caméra/Monteur; Artiste, graphique électronique; Opérateur audio								
	1-Sep-11		1-Sep-12		1-Sep-13		1-Sep-14	
Niveau	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire
Début	\$41,294	\$21.18	\$42,326	\$21.71	\$43,384	\$22.25	\$44,361	\$22.75
Année 1	\$42,946	\$22.02	\$44,020	\$22.57	\$45,120	\$23.14	\$46,135	\$23.66
Année 2	\$44,664	\$22.90	\$45,780	\$23.48	\$46,925	\$24.06	\$47,981	\$24.61
Année 3	\$46,450	\$23.82	\$47,611	\$24.42	\$48,802	\$25.03	\$49,900	\$25.59
Année 4	\$48,308	\$24.77	\$49,516	\$25.39	\$50,754	\$26.03	\$51,896	\$26.61
Année 5	\$50,240	\$25.76	\$51,496	\$26.41	\$52,783	\$27.07	\$53,971	\$27.68
Année 6	\$52,250	\$26.79	\$53,556	\$27.46	\$54,895	\$28.15	\$56,130	\$28.78
Année 7	\$54,340	\$27.87	\$55,699	\$28.56	\$57,091	\$29.28	\$58,376	\$29.94

Classe 5	Producteur aux promotions; Présentateur météo; Entretien technique/systèmes d'information MIS; Directeur technique; Chef de pupitre; Journaliste; Journaliste photographe; Monteur post-production; Producteur nouvelles; Producteur sur le terrain; Opérateur, mise en ondes; Journaliste à la circulation; Producteur web							
	1-Sep-11		1-Sep-12		1-Sep-13		1-Sep-14	
Niveau	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire
Début	\$46,622	\$23.91	\$47,787	\$24.51	\$48,982	\$25.12	\$50,084	\$25.68
Année 1	\$48,486	\$24.86	\$49,698	\$25.49	\$50,941	\$26.12	\$52,087	\$26.71
Année 2	\$50,425	\$25.86	\$51,686	\$26.51	\$52,978	\$27.17	\$54,170	\$27.78
Année 3	\$52,443	\$26.89	\$53,754	\$27.57	\$55,098	\$28.26	\$56,337	\$28.89
Année 4	\$54,541	\$27.97	\$55,905	\$28.67	\$57,302	\$29.39	\$58,591	\$30.05
Année 5	\$56,723	\$29.09	\$58,141	\$29.82	\$59,594	\$30.56	\$60,935	\$31.25
Année 6	\$58,991	\$30.25	\$60,466	\$31.01	\$61,978	\$31.78	\$63,372	\$32.50
Année 7	\$61,351	\$31.46	\$62,885	\$32.25	\$64,457	\$33.05	\$65,907	\$33.80

Classe 6	Journaliste/Présentateur; Entretien technique/système d'information MIS senior; Producteur; Réalisateur; Réalisateur/Coordonateur; Opérateur micro-ondes							
	1-Sep-11		1-Sep-12		1-Sep-13		1-Sep-14	
Niveau	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire
Début	\$53,282	\$27.32	\$54,614	\$28.01	\$55,979	\$28.71	\$57,239	\$29.35
Année 1	\$55,414	\$28.42	\$56,799	\$29.13	\$58,219	\$29.86	\$59,529	\$30.53
Année 2	\$57,630	\$29.55	\$59,071	\$30.29	\$60,547	\$31.05	\$61,910	\$31.75
Année 3	\$59,935	\$30.74	\$61,433	\$31.50	\$62,969	\$32.29	\$64,386	\$33.02
Année 4	\$62,332	\$31.97	\$63,891	\$32.76	\$65,488	\$33.58	\$66,961	\$34.34
Année 5	\$64,826	\$33.24	\$66,447	\$34.08	\$68,108	\$34.93	\$69,640	\$35.71
Année 6	\$67,419	\$34.57	\$69,104	\$35.44	\$70,832	\$36.32	\$72,426	\$37.14
Année 7	\$70,116	\$35.96	\$71,869	\$36.86	\$73,665	\$37.78	\$75,323	\$38.63

Classe 7	Présentateur/Rédacteur; Superviseur, Entretien technique/Systèmes d'information MIS; Superviseur, réalisation, Rédacteur, affectations; Directeur supervision technique; Superviseur, caméra/monteur; Producteur/Technique; Producteur senior aux promotions							
	1-Sep-11		1-Sep-12		1-Sep-13		1-Sep-14	
Niveau	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire
Début	\$59,943	\$30.74	\$61,442	\$31.51	\$62,978	\$32.30	\$64,395	\$33.02
Année 1	\$62,341	\$31.97	\$63,900	\$32.77	\$65,497	\$33.59	\$66,971	\$34.34
Année 2	\$64,835	\$33.25	\$66,456	\$34.08	\$68,117	\$34.93	\$69,650	\$35.72
Année 3	\$67,428	\$34.58	\$69,113	\$35.44	\$70,841	\$36.33	\$72,435	\$37.15
Année 4	\$70,125	\$35.96	\$71,878	\$36.86	\$73,675	\$37.78	\$75,333	\$38.63
Année 5	\$72,931	\$37.40	\$74,754	\$38.34	\$76,623	\$39.29	\$78,347	\$40.18
Année 6	\$75,847	\$38.90	\$77,743	\$39.87	\$79,686	\$40.86	\$81,479	\$41.78
Année 7	\$78,881	\$40.45	\$80,853	\$41.46	\$82,874	\$42.50	\$84,739	\$43.46

Classe 8	Producteur senior nouvelles; Présentateur senior/animateur							
	1-Sep-11		1-Sep-12		1-Sep-13		1-Sep-14	
Niveau	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire	Salaire Annuel	Taux horaire
Début	\$66,603	\$34.16	\$68,269	\$35.01	\$69,975	\$35.88	\$71,550	\$36.69
Année 1	\$69,267	\$35.52	\$70,999	\$36.41	\$72,774	\$37.32	\$74,411	\$38.16
Année 2	\$72,038	\$36.94	\$73,839	\$37.87	\$75,685	\$38.81	\$77,388	\$39.69
Année 3	\$74,919	\$38.42	\$76,792	\$39.38	\$78,712	\$40.37	\$80,483	\$41.27
Année 4	\$77,916	\$39.96	\$79,864	\$40.96	\$81,861	\$41.98	\$83,703	\$42.92
Année 5	\$81,033	\$41.56	\$83,059	\$42.59	\$85,135	\$43.66	\$87,051	\$44.64
Année 6	\$84,275	\$43.22	\$86,381	\$44.30	\$88,541	\$45.41	\$90,533	\$46.43
Année 7	\$87,646	\$44.95	\$89,837	\$46.07	\$92,083	\$47.22	\$94,154	\$48.28

ANNEXE 2**SALAIRES****Au 1^{er} septembre 2011:**

- i) Il y aura une augmentation de toutes les échelles salariales de deux pourcent et demi (2.5%) au minimum et au maximum de tous les échelons.
- ii) Les employés rémunérés au maximum et au dessus de leur échelle de salaire recevront une augmentation basée sur deux pourcent et demi (2.5%) du maximum de leur échelle salariale.
- iii) Des augmentations d'échelons continueront durant l'année pour les employés qui n'ont pas atteint le maximum de leur échelle salariale.

Au 1^{er} septembre 2012:

- i) Il y aura une augmentation de toutes les échelles salariales de deux pourcent et demi (2.5%) au minimum et au maximum de tous les échelons.
- ii) Les employés rémunérés au maximum et au dessus de leur échelle de salaire recevront une augmentation basée sur deux pourcent et demi (2.5%) du maximum de leur échelle salariale.
- iii) Des augmentations d'échelons continueront durant l'année pour les employés qui n'ont pas atteint le maximum de leur échelle salariale.

Au 1^{er} septembre 2013:

- i) Il y aura une augmentation de toutes les échelles salariales de deux pourcent et demi (2.5%) au minimum et au maximum de tous les échelons.
- ii) Les employés rémunérés au maximum et au dessus de leur échelle de salaire recevront une augmentation basée sur deux pourcent et demi (2.5%) du maximum de leur échelle salariale.
- iii) Des augmentations d'échelons continueront durant l'année pour les employés qui n'ont pas atteint le maximum de leur échelle salariale.

Au 1^{er} septembre 2014:

- i) Il y aura une augmentation de toutes les échelles salariales de deux pourcent et un quart (2.25%) au minimum et au maximum de tous les échelons.
- ii) Les employés rémunérés au maximum et au dessus de leur échelle de salaire recevront une augmentation basée sur deux pourcent et un quart (2.25%) du maximum de leur échelle salariale.
- iii) Des augmentations d'échelons continueront durant l'année pour les employés qui n'ont pas atteint le maximum de leur échelle salariale.

ANNEXE 3**FONDS DE PENSION**

L'employeur ainsi que l'employé contribuent chacun 4% du salaire de base de l'employé. La contribution de l'employé sera déduite à chaque période de paie bi-mensuelle.

Les frais administratifs seront relevés du plan directement.

Une fois que l'employé joint le Régime de Contributions Déterminées il sera obligé d'y adhérer aux termes du plan.

ANNEXE 4

DESCRIPTION SOMMAIRES DES FONCTIONS

- Article 13 -

- CLASSE 1
- Réceptionniste/Expédition
Accueillir les visiteurs; acheminer les appels téléphoniques; transiger avec les compagnies de taxi; aider l'adjoint administratif, codifier les factures; recevoir et distribuer le courrier; transmettre les colis et expéditions par messageries; coordonner la réception/expédition avec les autres stations CGS et messageries; maintenir les fournitures de bureau.
- Adjoint à la rédaction/autocue
Fournir l'aide générale à la salle des nouvelles, y compris le bureau des affectations; faire des travaux de recherche; opérer l'autocue.
- CLASSE 2
- Bibliothécaire, bandes de Vidéo
Traiter les demandes de matériel visuel; travailler conjointement avec la programmation et la production, nouvelles et routage afin de maintenir une bibliothèque à jour et exacte du répertoire des nouvelles; coordonner l'expédition du matériel visuel aux stations externes et aux distributeurs; maintenir une quantité de cassettes vidéo et la base de données de la bibliothèque.
- Coordonnateur administratif
Coordonner les horaires et réviser les feuilles de temps pour les employés des nouvelles et de l'exploitation; responsable de la petite caisse; préparer les comptes de dépenses, faire les réservations de chambres d'hôtel et de billets d'avion; remplacer la réceptionniste et exécuter du travail général de bureau.
- Adjoint au service aux ressources humaines
Maintenir les banques de temps accumulés et de congés annuels; faire le suivi des dépenses de formation et de perfectionnement; aider la direction des ressources humaines; traduire des documents de l'anglais au français, aider le service de la finance.
- CLASSE 3
- Adjoint à la rédaction/recherche
Fournir l'aide générale à la salle des nouvelles; faire la recherche de nouvelles, planifier les entrevues, produire sur le terrain des segments et reportages simples.
- Opérateur magnétoscopie
Opérer l'équipement vidéo dans l'environnement de la salle centrale d'équipement (CER) et la salle de mise en ondes (Master Control) en conformité avec les feuilles de route (Cue sheet) de 'Newsmaker' et registres de routage; enregistrer et vérifier les programmes, promotions et commerciaux; vérifier, transmettre et enregistrer le matériel qui entre et qui sort; assembler sur vidéo le matériel selon le format requis; transférer et s'assurer du contrôle de la qualité du matériel dans les serveurs vidéo; aider, soutenir et supporter les opérateurs de mise en ondes (Master Control).

Coordonnateur aux promotions

Développer et maintenir un profil médiatique et des relations d'affaires avec les médias pour Global Québec; rédiger et développer des campagnes de promotion de ventes; coordonner les annonces d'intérêt public et faciliter la diffusion de ces annonces; aider à la réalisation de promotions de ventes et campagnes de commandites; préparer la correspondance du commanditaire et/ou propositions pour les événements; agir comme liaison communautaire et coordonnateur sur place les événements commandités pour la station.

Opérateur Générateur de caractères

Opérer le système de nouvelles "Infini" durant les émissions en direct, pré-enregistrement et dans du montage; faire la cueillette et vérifier la précision de toutes les "supers" et l'orthographe. La connaissance de la régie et des procédures d'utilisation de l'interphone est requise.

Assistant à la réalisation

Faciliter le soutien aux producteurs et aux réalisateurs; évaluer, recueillir et organiser les éléments de la réalisation, la post-réalisation et programmation en direct; préparer et corriger s'il y a lieu la feuille de route (Cue sheet) de 'NewsMaker'; aviser le personnel de la réalisation de changements concernant l'émission; aider le réalisateur dans la régie.

Coordonnateur à la comptabilité

Vérifier et coder les factures suivant les spécifications budgétaires et les politiques de Global Toronto. Préparation des états financiers mensuels et des écritures au journal. Préparation des prévisions financières. Préparation des rapports d'écart mensuels. Ouverture des comptes de crédit. Collection des comptes recevables. Toutes autres tâches administratives connexes.

CLASSE 4

Opérateur Robotique CCU

Opérer les caméras robotiques et manuelles; aligner et ajuster les caméras pour diffusion; opérer le tableau d'éclairage et éclairer certains segments; préparer le studio et les toiles de fond de l'émission; supporter l'opérer l'aiguilleur audio/vidéo durant la diffusion.

Caméra/monteur

Filmer des scènes visuelles sur le développement d'événement et monter le matériel visuel entreposé tel que requis pour le développement de la nouvelle ou pour insertion dans les nouvelles ou la programmation de la station. Enregistrer et faire la recherche de matériel audio pour l'inclure dans le montage.

Artiste graphique électronique

Produire les mortaises et tableaux de grandeur nature et/ou animation pour la diffusion des nouvelles, des émissions spéciales et messages promotionnels; produire des graphiques spéciaux, produire du matériel pour les services de publicité, ventes et exploitations.

Opérateur audio

Mettre en place et connecter l'équipement audio associé avec les nouvelles et émissions variées incluant: les microphones, les amplificateurs et haut-parleurs; opérer la console audio et enregistrer les messages radiophoniques; opérer les interphones R.F, les microphones, IFB, l'équipement mini- disques et l' ART 1/4".

CLASSE 5

Producteur aux promotions

Produire des idées efficaces et innovatrices afin de promouvoir la programmation CGS; rédiger et monter la promotion et publicité; coordonner l'enregistrement des voix hors champs; travailler avec le service de promotion à Toronto.

Présentateur météo

Faire la cueillette, analyser et préparer les informations sur la météo pour fin de diffusion; présenter la météo devant la caméra de façon intéressante et avec entrain; préparer des reportages spéciaux et des diffusions en direct.

Entretien technique/systemes d'information MIS

Soutenir le département de nouvelles, la réalisation et l'administration dans les opérations journalières de l'équipement informatique et de diffusion; coordonner le support technique avec une tierce partie et acheter l'équipement ou le remplacer; contrôler l'inventaire de tout l'équipement de diffusion et de réalisation.

Directeur technique

Évaluer et planifier les besoins de réalisation d'une émission et demander les ressources humaines et techniques requises; opérer l'aiguillage reflétant le choix du réalisateur; préparer un rapport technique indiquant toutes les lacunes importantes; aider et remplacer les opérateurs si nécessaire; préparer un rapport de production indiquant toutes les lacunes y compris les erreurs opérationnelles. Évaluer et recommander s'il y a lieu des mesures de performances consulter le Directeur supervision technique le plutôt possible.

Chef de pupitre

Préparer une feuille de route pour les émissions (line-up); rédiger et assembler les nouvelles en brèves ; coordonner la présentation manchettes; faire l'affectation d'une équipe pour couvrir la nouvelle.

Journaliste

Initier et développer des nouvelles en utilisant des contacts, des recherches et entrevues. Rédiger des intros et des reportages.

Journaliste photographe

Entreprendre et développer des reportages ou idées en utilisant des contacts, des recherches et des entrevues. Produire le reportage des nouvelles en rédigeant le texte et en filmant les visuels.

Monteur Post-Production

Faire le montage du matériel sélectionné pour les manchettes (incluant 'Bumpers' et 'Teasers'), de la publicité ou commerciaux; exécuter les derniers stades du montage pour les affaires publics et les segments de nouvelles; aider les réalisateurs avec des concepts créatifs; transférer la portion audio de la promotion à l'antenne pour l'enregistrement sur des lignes DCI.

Producteur nouvelles

Travailler avec plusieurs membres de la salle des nouvelles, Toronto et TVA afin d'assurer la communication de l'information et s'assurer de la mise en ondes des éléments; aider les monteurs de vidéo en leur fournissant l'information et matériel audio visuel; coordonner l'entrée et sortie du matériel audio visuel pour la mise en ondes. Receuillir l'information pour la bibliothèque des nouvelles.

Producteur sur le terrain

Planifier, organiser et initier des reportages innovateurs et concurrentiels; faire la recherche des nouvelles, planifier les entrevues et aider dans la préparation des nouvelles; diriger et superviser le tournage et le montage; coordonner la production et la présentation des reportages y compris les segments en direct et de temps à autre, peut effectuer des reportages devant la caméra.

Opérateur mise en ondes

Superviser la mise en ondes et l'enregistrement VTR montage. Faire une analyse journalière du registre de routage ainsi que la liaison avec le département de routage à Québec et Toronto. Assurer la précision de la distribution et l'intégration de programme séparé ou assemblé et les éléments d'un commercial. Compléter la vérification nécessaire du registre de routage, tel que diffusé, pour qu'il soit transmis à la CRTC. Faire la liaison au besoin avec l'émetteur (transmission Carrier) du matériel vidéo et audio à l'intérieur ou à l'extérieur de la salle de mise en ondes. Contrôler les substitutions de câbles. Préparer et interchanger le studio de la salle de nouvelles tel que requis pour raccorder avec la salle de nouvelles de Montréal.

Journaliste à la circulation

Colliger, analyser et préparer l'information sur la circulation nécessaire à la production des bulletins de circulation. Présenter les bulletins de circulation à la caméra de façon intéressante et avec entrain; préparer des reportages spéciaux et participer à des diffusions en direct hors studio.

Producteur web

Télécharger le contenu de l'émission du matin et des nouvelles quotidiennes sur le site web. Créer et assister le développement de contenu engageant multi-plateforme incluant les textes, vidéos et fonctions interactives en ligne. Développer des stratégies afin d'attirer les téléspectateurs au site web et sur les sites de médias sociaux. Guider et aider les employés de la salle des nouvelles à utiliser davantage les médias sociaux et toute autre plateforme web. Aider le chef des nouvelles (éditeur en chef) et le directeur des nouvelles à atteindre leurs objectifs de trafic Web, à augmenter l'engagement des utilisateurs et à créer des liens avec les principaux intervenants à l'interne.

CLASSE 6

Journaliste/présentateur

Initier et développer des nouvelles en utilisant des contacts, des recherches et entrevues; rédiger des "teasers" et intros; lire le bulletin de nouvelle et faire des entrevues en direct.

Entretien technique/système d'information MIS senior

Assurer un rendement, efficace et précis de l'équipement électronique de diffusion, ordinateurs et systèmes d'information pour la station en faisant de l'entretien préventif régulier et introduisant des installations permanentes et temporaires servant à rencontrer les exigences de la réalisation technique.

Producteur

Produire des émissions; fournir et introduire des concepts innovateurs pour devancer la concurrence; attribuer des tâches, superviser, guider et former le personnel et évaluer leur progrès, assister dans la planification des ressources humaines, opérations et communications entre les employés et la direction; présider et organiser des réunions régulières de production pour critiquer l'émission.

Réalisateur

Superviser les éléments techniques requis pour la présentation d'émissions incluant graphiques, tableaux et montage; diriger les nouvelles en direct et les programmes spéciaux; superviser les employés de la régie.

Réalisateur/Coordonnateur

Planifier les besoins de production; réaliser les émissions auxquelles il est affecté, et exercer un leadership créatif en matière de concepts visuels; guider le personnel et coordonner tous les éléments de l'émission; aider le personnel en fournissant l'information et le matériel pour le sous-titrage, les voix hors champ, et les « stripes »; coordonner les besoins en caméra et en montage; organiser les tournages hors studio pour la programmation régulière et les émissions spéciales.

Producteur/Technique

Filmer du visuel, enregistrer des sources audio et monter le matériel vidéo et audio pour les bulletins de nouvelles, les reportages nouvelles et reportages de fond. Assurer la coordination du visuel pour les nouvelles ou reportages selon les exigences du moment. Préparer, tester, opérer et assurer le bon fonctionnement de tout l'équipement de studio pour la programmation de Global Quebec. Signaler toutes les erreurs de production et assurer des procédures de production adéquates. Coordonner les directs pour les nouvelles et s'assurer de la présence en ondes des divers visuels nécessaires à This Morning Live et aux autres productions.

Ingénieur micro-ondes

Conduire le camion micro-ondes aux locations désignées; opérer les installations; écouter les fréquences urgentes de la radio (scanner) et communiquer toutes les informations pertinentes à la salle des nouvelles; négocier et coordonner la logistique avec les fournisseurs satellites et télécommunications; superviser et réviser les opérations journalières et l'entretien de tout l'équipement du camion micro-ondes.

CLASSE 7

Présentateur/rédacteur

Préparer et présenter la diffusion des nouvelles journalières, promotions et les brèves; faire des entrevues en direct, écrire des "teasers" et intros; donner des idées pour des entrevues et des nouvelles; préparer des reportages sur le terrain.

Superviseur, Entretien technique/systèmes d'information MIS

Assurer le rendement efficace et précis du logiciel des services d'informations; préparer l'horaire des employés. Soutenir le personnel administratif, de la production et des nouvelles dans les opérations quotidiennes des systèmes informatiques et équipements de diffusion; coordonner le travail de fournisseurs de service; contrôler et acheter du matériel neuf ou le remplacer; réparer et installer l'équipement. Contrôler l'inventaire de tout l'équipement de diffusion et de production; préparer des études de faisabilité et d'analyse de coûts pour des installations futures et la réalisation d'événements spéciaux.

Superviseur réalisateur

En collaboration avec le directeur des nouvelles, déterminer les besoins innovateurs de la réalisation de programmes, des budgets et l'horaire des ressources requises; concevoir le format de l'émission, participer aux décisions éditoriales, et fournir le leadership dans le concept visuel des nouvelles, information et programmation de spectacles; voir à la programmation journalière et assister dans la programmation future; donner des conseils et aider les réalisateurs et producteurs débutants afin qu'ils agissent selon les normes et directives de réalisation établies; organiser des réunions pour contrôler et superviser l'amélioration de la production.

Rédacteur affectations

Réviser et établir des listes de nouvelles journalières, en demeurant en contact avec diverses sources de nouvelles; évaluer les nouvelles, manchettes et événements et faire l'affectation aux journalistes et aux équipes de production; superviser le personnel aux affectations, le développement des nouvelles et les mouvements de l'équipe; assister dans la planification d'objectifs à long terme; faire la liaison avec les producteurs des besoins des émissions journalières; faire la liaison avec diverses salles de nouvelles Global et avec le réseau TVA; donner la formation et des conseils au personnel éditorial afin qu'ils agissent selon les normes et directives établies et évaluer leur progrès

Directeur supervision technique

Formuler et affecter des horaires de travail complets pour tout le personnel des opérations selon les besoins de la production; autoriser et faire des horaires pour toutes les heures supplémentaires et approuver les feuilles de temps et le paiement des heures supplémentaires; conjointement avec le directeur, faire l'aiguillage vidéo dans différentes programmations.

Superviseur caméra monteur

Tourner des nouvelles et de l'information y compris des spectacles en direct; superviser et maintenir le matériel et les véhicules; donner des conseils aux caméra/monteur sur les normes et procédures.

Producteur Senior aux promotions

Coordonner les effectifs de promotion pour la programmation de Global Montreal. Créer des promos quotidiennes de qualité pour les bulletins de nouvelles et les événements spéciaux. Assurer la liaison avec les clients et l'équipe des ventes afin d'évaluer les besoins de promotion et de développer et produire des promos pour les clients à l'externe. Travailler avec les équipes de trafic et commercialisation pour assurer un soutien optimal au niveau local. Au besoin, solliciter des partenariats promotionnels pour des concours et coordonner les promos d'événements spéciaux.

CLASSE 8

Producteur senior nouvelles

Produire des émissions y compris des reportages et segments journalières; fournir et introduire des concepts de formats innovateurs pour devancer la concurrence; attribution des tâches; superviser et organiser des réunions régulières de production pour critiquer l'émission. Guider et former le personnel et évaluer leur progrès.

Présentateur senior/animateur

Rédiger, présenter et animer les nouvelles et des émissions d'information; faire des entrevues en studio ou sur le terrain; réaliser ses propres nouvelles; participer aux événements communautaires et promotions de la station.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1**AFFECTATIONS SPECIALES**

L'employeur et le syndicat s'entendent que le directeur des nouvelles et une personne mandatée par le comité exécutif ou par le président syndical travailleront ensemble lors d'affectation spéciale (élection, affectation à l'extérieur de la ville ou de la province) afin d'établir la rémunération et toute autre compensation reliée à cette affectation.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

PLAN D'ÉVALUATION

Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou lorsqu'un poste existant est substantiellement modifié, conformément à l'article 13 le poste sera évalué.

L'employeur et le syndicat établiront un comité conjoint et utiliseront le plan d'évaluation ainsi que le questionnaire.

Le comité conjoint évaluera tous les postes vacants à partir de mars 2008 selon le plan d'évaluation et le questionnaire dès que le poste est occupé.

S'il n'y a pas entente entre le syndicat et l'employeur sur quel plan d'évaluation à utiliser, une partie peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément à la procédure prévue à l'article 10.

Pour le Syndicat

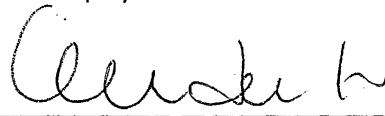


Anne Leclair

19 avril / 12

Date

Pour l'Employeur



Karen Macdonald

19 avril 2012

Date

LETTRE D'ENTENTE NO. 3**TITRES**

Il est entendu qu'à toutes fins utiles incluant l'affichage de poste, le titre de Directeur adjoint aux nouvelles sera remplacé par Editeur en Chef (chef des nouvelles).

