



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**RNC MÉDIA INC.
(CHOT-TV, CFGS-TV)**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3617**

2013-2016

CHAPITRE 1 PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01 Le but de la présente convention est de maintenir des relations de travail ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés, dans le respect des lois, des droits et des obligations des parties.

Il est entendu que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. Toute personne a aussi droit au respect, tant en ce qui concerne sa personne que sa vie privée. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un de ces motifs.

1-1.02 Cette convention reconnaît la communauté d'intérêts entre les parties et veut promouvoir la coopération entre l'employeur et les employés liés par la présente convention.

À cette fin, le syndicat et l'employeur s'engagent à collaborer pour faire respecter les dispositions de cette convention, les règlements de l'employeur et du syndicat pertinents aux employés syndiqués, le code canadien du travail, les lois du travail du Québec qui s'appliquent et la Charte des droits et libertés de la personne.

1-1.03 La convention collective lie l'employeur et le syndicat ainsi que leurs successeurs.

1-1.04 Déclaration générale

Selon que le contexte le requiert, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

La règle précitée quant à la rédaction de la convention collective n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques. Toutefois, les parties tiennent à réaffirmer qu'elles n'exercent aucune discrimination basée sur le sexe et qu'elles appliquent les dispositions de la convention sans égard au sexe des salariés.

1-2.00 DÉFINITIONS

1-2.01 **Ancienneté** : sous réserve de l'article 5-1.01, l'ancienneté correspond à la période d'emploi continue de tout employé permanent à temps complet ou à temps incomplet pour le compte de l'employeur et s'exprime en années, en mois et en jours.

Toutefois, pour les fins de computation de l'ancienneté de l'employé permanent à temps incomplet, toute journée pendant laquelle un employé a travaillé équivaut à un demi ($\frac{1}{2}$) jour s'il a travaillé moins de quatre (4) heures et à un (1) jour s'il a travaillé quatre (4) heures et plus; et cinq (5) jours équivalent à une semaine; et quarante-neuf (49) semaines équivalent à une année.

L'ancienneté d'un employé permanent à temps incomplet ne vaut qu'entre les employés permanents à temps incomplet et ne peut en aucun cas prévaloir sur l'ancienneté d'un employé permanent à temps complet.

L'ancienneté d'un employé permanent à temps incomplet lui est entièrement créditée dès qu'il devient employé permanent à temps complet.

1-2.02 **Caméra mobile** : signifie une caméra vidéo portative servant à enregistrer sur ruban magnétoscopique des prises de vue soit à l'intérieur ou à l'extérieur des studios de production.

1-2.03 **Classe d'emploi** : signifie l'une ou l'autre des classes dont les titres apparaissent aux échelles de salaire de l'article 8-5.00 de la présente convention ou qui pourraient être éventuellement créées conformément à l'article 8-2.00.

1-2.04 **Employé** : désigne toute personne occupant un poste couvert par le certificat d'accréditation et à qui une ou plusieurs dispositions de la présente convention s'appliquent.

1-2.05 **Employé à l'essai** : désigne tout employé autre qu'un employé surnuméraire ou qu'un pigiste, qui n'a pas complété sa période de probation.

1-2.06 **Employé surnuméraire** : désigne tout autre employé qu'un employé permanent à temps complet, à temps incomplet, à l'essai ou pigiste.

L'employeur informe par écrit, sans délai, le syndicat de l'embauche d'un employé surnuméraire. À la demande du syndicat, l'employeur

fournit les informations sur la durée estimée ainsi que le motif de l'embauche.

Pour les fins de computation des jours de travail reconnus, toute journée pendant laquelle un employé a travaillé doit être comptée, quelle que soit la durée de la période de travail durant cette journée.

Lorsqu'un ou plusieurs employés a ou ont travaillé sur un poste régulier en moyenne dix-huit (18) heures par semaine pendant une période de neuf (9) mois consécutifs (de septembre à mai), soit une période de programmation, dans un contexte autre que le remplacement, et que cette programmation est reprise à la période suivante, l'employeur affiche le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivants le début de la programmation, et ce, conformément aux dispositions prévues à l'article 5-3.00 de la présente convention collective.

1-2.07 **Employé permanent** : désigne tout employé qui a complété sa période de probation.

Employé permanent à temps complet : désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui occupe un poste à temps complet dont la durée quotidienne et hebdomadaire de travail est conforme aux dispositions de l'article 7-5.00.

Employé permanent à temps incomplet : désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui occupe un poste à temps incomplet dont la durée quotidienne ne dépasse pas les heures de travail prévues à l'article 7-5.00 et dont la durée hebdomadaire est d'au moins quinze (15) heures et inférieure aux dispositions de l'article 7-5.00.

1-2.08 **Employeur** : désigne RNC MÉDIA.

1-2.09 **Équipement technique** : signifie l'équipement appartenant à l'employeur et servant à la production et à la mise en ondes d'émissions, de productions commerciales et de promotions, de même que le matériel et l'équipement spécialisés servant à entretenir ou à réparer cet équipement.

1-2.10 **Grief** : comprend tout désaccord ou mésentente entre les parties relativement aux conditions de travail prévues à la convention collective concernant un, plusieurs ou la totalité des employés ou de la section locale du syndicat.

- 1-2.11 **Horaire brisé** : désigne une journée de travail dont les périodes de travail sont séparées par une période de temps supérieure à celle prévue pour la période du repas.
- 1-2.12 **Jours ouvrables** : signifient les jours du lundi au vendredi, en y excluant les jours de congé férié prévus à la présente convention.
- 1-2.13 **Message d'intérêt public** : signifie un message mis en ondes gratuitement par l'employeur à titre de service à la communauté et qui a pour objet de renseigner le public au sujet de la tenue d'activités communautaires à but non lucratif ou d'assurer la protection du public.
- 1-2.14 **Mesure disciplinaire** : se limite à l'avis écrit de réprimande, de mise en garde ou d'avertissement versé au dossier de l'employé, à la suspension, à la rétrogradation et au congédiement.
- 1-2.15 **Mutation** : signifie l'affectation permanente ou temporaire d'un employé à un autre poste de la même classe d'emploi, comportant des droits et des obligations similaires à ceux qu'il avait auparavant.
- 1-2.16 **Officier syndical** : un employé syndiqué qui est élu ou nommé par le syndicat pour remplir un mandat au conseil d'administration ou sur un des comités du syndicat en conformité avec les règlements locaux et les statuts du SCFP.
- 1-2.17 **Période de probation** :
- a) Désigne la période de temps à laquelle un employé à l'essai est soumis en vue de devenir un employé permanent.
 - b) Le nouvel employé et l'employé surnuméraire ayant moins de cent vingt (120) jours travaillés doit compléter une période de probation de cent vingt (120) jours.
- L'employé surnuméraire ayant plus de cent vingt (120) jours travaillés doit compléter une période de probation de cent vingt (120) jours et se voit créditer sa période de probation, jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) jours de temps travaillé dans la même classe d'emploi.
- L'employé permanent qui change de classe d'emploi doit compléter une période de probation de :
- Quatre-vingt-dix (90) jours pour la classe d'emploi de technicien ;
 - Soixante (60) jours pour les autres classes d'emploi.

Dans tous les cas, les jours travaillés se calculent selon les dispositions de l'article 1-2.01.

- c) Toutefois, la période de probation peut être prolongée par entente entre les parties.

Cependant s'il y a prolongation, il ne peut y en avoir qu'une et elle n'excède pas trente (30) jours ouvrables.

- d) À l'expiration des délais de probation du présent article, l'employé à l'essai devient automatiquement employé permanent, à moins d'avoir été avisé par écrit de sa mise à pied avant l'expiration de sa période de probation ou de son prolongement.

1-2.18 **Pigiste** : personne reliée au domaine des communications qui est appelée sporadiquement à effectuer un travail dont l'exécution requiert des talents, une notoriété ainsi que des connaissances particulières que les employés n'ont pas.

1-2.19 **Poste** : signifie l'affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement de ses tâches dans une classe d'emploi.

1-2.20 **Poste à temps complet** : signifie un poste dont la durée de travail quotidienne et hebdomadaire est conforme aux dispositions de l'article 7-5.00.

1-2.21 **Poste à temps incomplet** : signifie un poste dont la durée de travail quotidienne et hebdomadaire est inférieure aux dispositions de l'article 7-5.00.

1-2.22 **Promotion** : signifie l'affectation d'un employé dans un poste d'une classe d'emploi comportant une échelle de salaire supérieure.

1-2.23 **Pylône** : signifie une structure en hauteur supportant de l'équipement de réception ou de transmission.

1-2.24 **Rappel au travail** : aux fins d'application de l'article 8-7.00, rappel au travail signifie une affectation de travail en dehors de l'horaire normal de travail, soit avant le début de l'horaire normal de travail ou après le tour de service s'il y a une période non travaillée entre la fin du tour de service et le début de l'affectation de travail.

1-2.25 **Registre personnel** : signifie

- a) La computation de tous les jours de travail reconnus aux employés surnuméraires et sert à établir le droit de ces employés à obtenir un poste vacant conformément à l'article 5-3.02 et à la progression d'échelon prévue à l'article 8-5.10.
- b) La computation de tous les jours de travail reconnus à tout employé promu de façon temporaire dans une nouvelle classe d'emploi tel que prévu à l'article 8-3.04. La durée du travail se compute en une journée pour une prestation de travail de plus de trois (3) heures et demie (1/2) et en une demi (1/2) journée pour une prestation de travail de trois (3) heures et demie (1/2) ou moins.

- 1-2.26 **Réseau de télévision** : signifie le réseau TVA, V.
- 1-2.27 **Rétrogradation** : signifie l'affectation d'un employé dans un poste d'une classe d'emploi comportant une échelle de salaire inférieure.
- 1-2.28 **Salaire** : signifie l'argent versé à un employé en vertu du chapitre 8 de la présente convention.
- 1-2.29 **Syndicat** : Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 3617.
- 1-2.30 **Stagiaire** : personne qui n'est pas un employé et qui effectue un entraînement de travail sous la responsabilité de l'employeur.
- 1-2.31 **Sous-traitance** : travail confié par l'employeur à une personne physique ou morale par contrat ou autre entente et dont l'exécution est normalement faite par un employé.
- 1-2.32 **Changement technologique** :
- a) L'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux utilisés antérieurement;
 - b) Tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.
- 1-2.33 **Personne conjointe** : On entend par personne conjointe, les personnes :
- a) Qui sont mariées et cohabitent ;
 - b) Qui sont unies civilement et cohabitent ;
 - c) Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

- d) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1-2.34 **Enfant à charge** : signifie une ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux, non marié ou uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente, à temps complet une maison d'enseignement reconnue ;
- quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

CHAPITRE 2 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention, incluant les annexes, s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation sous réserve des applications partielles suivantes :

a) Pour l'employé à l'essai :

La présente convention s'applique à l'employé à l'essai, sous réserve qu'en cas de congédiement l'employeur est seul juge des compétences et des qualifications requises pour répondre aux exigences normales du poste et le syndicat ne peut contester un congédiement pour ces motifs.

b) Pour l'employé surnuméraire :

La présente convention s'applique à l'employé surnuméraire à l'exception des chapitres ou articles suivants :

- L'article 5-5.01 ;
- Les articles 5-6.01 à 5-6.13 inclusivement, sauf l'article 5-6.02 ;
- L'article 5-7.00, sauf l'article 5-7.05 ;
- Le chapitre 6, sauf l'article 6-11.00 ;
- Les articles 8-7.08 et 8-7.14 ;
- Le chapitre 9 pour les dispositions qui lui sont non applicables.

Malgré ce qui précède, les articles traitant des congés sociaux, des vacances, des congés fériés s'appliquent à l'employé surnuméraire qui a accumulé trente (30) jours de travail à son registre personnel.

c) Pour le pigiste :

Aucune des dispositions de la présente convention ne s'applique au pigiste, mais les articles 1-2.18, 4-7.08, 4-8.02, 5-3.03 et 10-2.11 doivent être respectées par l'employeur.

2-1.02 Les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 8 juillet 1992 par le Conseil canadien des relations de travail et modifié par la suite le 9^e jour de novembre 2001, par le Conseil canadien des relations industrielles sont les suivants :

« Tous les employés de RNC MÉDIA œuvrant dans l'Outaouais, à l'exclusion du président et du chef de la direction, de l'adjointe administrative du président et chef de la direction, des finances, administration et des ressources humaines, du directeur général, de l'adjointe du directeur général des opérations, de l'adjointe du directeur général des ventes, marketing et radio, des directeurs de tous les services, du chef-comptable et superviseur, du superviseur (comptabilité), des commis seniors (comptabilité), du technicien (comptabilité), de l'agent de perception, du commis général, des conseillers publicitaires, des représentants des services et des pigistes. »

Toute modification du certificat d'accréditation sera réputée faire partie intégrante de la convention collective.

2-2.00 **RECONNAISSANCE**

2-2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul et l'unique agent négociateur pour le compte de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations du travail, en date du 19 mai 1978 et amendé les 8 juillet 1992 et 9 novembre 2001, ainsi que toute modification qui pourrait lui être apportée par la suite, suivant le consentement mutuel des parties ou une décision dudit Conseil.

2-2.02 Il est entendu que tout employé individuellement ou collectivement et/ou le syndicat décrit à l'article 1-2.29 et 2-1.02 de la présente peut prendre des recours en vertu de cette convention collective, à moins que ledit syndicat ne soit fusionné ou ait transféré ses pouvoirs selon les dispositions de l'article 43 du Code canadien du travail.

2-3.00 **MODIFICATION OU SUSPENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

2-3.01 Toute disposition de la présente convention collective peut être modifiée ou suspendue par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

2-3.02 Le manquement de l'une ou l'autre partie à suivre les dispositions de la convention dans un ou des cas donnés suppose qu'il y a eu entente mutuelle à cette occasion seulement et cela n'enlève pas le droit aux parties d'exiger que les dispositions de la convention soient suivies dans un autre ou d'autres cas similaires à venir.

CHAPITRE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

3-1.00 DROITS DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR

3-1.01 Les droits de gérance de l'employeur s'exercent subordonnément aux dispositions de la présente convention collective.

3-1.02 Lorsque la convention collective prévoit un droit explicite de refus pour l'employé, l'employeur ne peut invoquer ou imposer son droit de gérance pour empêcher l'employé d'exercer son droit de refus.

3-2.00 POLITIQUES ET RÈGLEMENTS DE L'EMPLOYEUR

3-2.01 Les politiques et règlements de l'employeur ne font pas partie de la convention collective et leur objectif est de favoriser un meilleur fonctionnement de l'entreprise.

3-2.02 L'employeur s'engage à diffuser et à faire connaître à chacun des employés l'existence et le contenu de tout règlement de CHOT et CFGS ayant rapport avec l'ordre et la discipline dans la station dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective de travail. L'employeur fait ainsi pour toute modification à un règlement existant. Tout nouveau règlement ou tout règlement modifié est soumis au Comité de relations du travail précédant la diffusion générale aux employés. Ces dits règlements sont discutés à la prochaine réunion du comité de relations de travail et peuvent être modifiés au besoin.

3-3.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

3-3.01 Le syndicat ne doit ni déclarer, ni autoriser, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail et l'employeur ne doit ni déclarer, ni provoquer un lock-out, sauf si le droit à la grève ou au lock-out a été obtenu conformément au Code canadien du travail.

3-3.02 L'employeur ne permettra pas à ses employés de travailler ou de produire une ou plusieurs émissions pour le compte d'une station de radio ou de télévision ou industrie connexe où il existe une grève légale ou un lock-out légal.

Malgré ce qui précède, l'employeur pourra continuer de produire ces émissions si l'engagement a été conclu avant que le ministre n'informe les parties, conformément à l'article 72 du Code du travail, qu'il refuse de nommer un conciliateur ou avant la fin du processus de conciliation ou au moins trente (30) jours avant la date d'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

CHAPITRE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT

4-1.00 TABLEAUX D’AFFICHAGE

4-1.01 L’employeur reconnaît au syndicat le droit d’utiliser le tableau d’affichage pour y publier les communications d’ordre syndical ou professionnel. Il lui reconnaît également le droit de distribuer à ses membres des documents d’ordre syndical ou professionnel à la condition que cela ne nuise pas à la bonne marche de l’entreprise. Les avis de convocation à des assemblées générales syndicales pourront toutefois être affichés dans les départements.

4-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-2.01 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, un comité de relations du travail est formé entre le syndicat et l’employeur. Ce comité est composé d’un maximum de trois (3) représentants de l’employeur et d’un maximum de trois (3) employés nommés par le syndicat.

Les parties peuvent requérir l’assistance d’un conseiller extérieur lors des réunions. Le comité se réunit au moins une (1) fois par mois à des dates convenues entre les parties.

Les parties conviennent de s’échanger, cinq (5) jours ouvrables à l’avance, les points qu’elles désirent mettre à l’ordre du jour.

4-2.02 Tout désaccord ou mésentente entre les parties à la convention, ou les employés et l’employeur, qu’il soit ou non relié à l’application de la convention collective, fera l’objet de discussion au comité des relations du travail concerné dans le but d’en arriver à une entente ou à un règlement entre les parties.

4-2.03 Les réunions du comité des relations du travail se tiennent pendant les heures normales de travail des jours ouvrables.

4-2.04 De plus, le comité des relations de travail aura comme mandat l’application de l’article 5-7.04 de la convention collective relativement aux changements technologiques.

4-2.05 Dans le but de stabiliser les ressources humaines, d’accroître la régularité des affectations de travail et de maximiser le nombre de postes à temps complet, une fois l’an, le comité des relations de travail aura également comme mandat d’exécuter l’analyse de l’utilisation des effectifs.

À cet effet, il devra analyser et évaluer les besoins des effectifs, vérifier l'utilisation des ressources faites par l'employeur et voir à la création de postes, si applicable. Tout poste créé devra être affiché dans les trente (30) jours suivant la fin des travaux, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective. Ce délai d'affichage pourra être modifié après entente entre les parties.

L'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la réalisation de cet exercice.

4-2.06 Les parties peuvent s'adjoindre une ou des personnes ressources à différents moments.

4-3.00 **RÉGIME SYNDICAL**

4-3.01 Tout employé couvert par la présente convention doit, comme condition d'emploi, devenir membre du syndicat dès son premier jour d'emploi et demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention collective ou de son renouvellement. L'employé rappelé au travail après une mise à pied, de même que l'employé réintégré dans un poste de l'unité de négociation, reprend son statut de membre en règle du syndicat à partir de la date où il fait à nouveau partie de l'unité de négociation.

4-3.02 L'employeur congédie tout employé couvert par l'unité de négociation dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis écrit du syndicat l'informant que l'employé est exclu du syndicat et que la raison de cette exclusion est le refus de payer les cotisations syndicales ou les droits d'admission que tous les membres sont tenus de payer.

4-3.03 L'employeur doit, au moment de l'embauche de tout employé couvert par la présente convention, lui fournir une formule de demande d'admission au syndicat et l'aviser par écrit qu'il doit la faire parvenir dans les meilleurs délais au trésorier du syndicat. La copie de cet avis doit être remise à la personne désignée du syndicat.

4-4.00 **COTISATIONS SYNDICALES**

4-4.01 L'employeur retient du salaire des employés la cotisation syndicale, au taux déterminé par le syndicat, de même que les droits d'admission, lorsque le syndicat le requiert. Le syndicat doit aviser l'employeur du taux de la cotisation syndicale au moins quinze (15) jours ouvrables avant que l'employeur ne commence à retenir la cotisation syndicale à son nouveau taux.

4-4.02 Les cotisations retenues devront être expédiées mensuellement par chèque au secrétaire-trésorier du syndicat, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois civil qui suit leur prélèvement, le tout accompagné d'un relevé indiquant le nom de l'employé, son salaire brut, ses gains bruts (temps supplémentaire, primes, etc.) le total du salaire et des gains, les cotisations prélevées pour chacun des employés.

4-5.00 **LIBRE EXERCICE DES ACTIVITÉS SYNDICALES**

4-5.01 L'employeur ne fera aucune discrimination à l'endroit d'un employé pour ce qu'il dit, écrit ou fait légalement en vue de servir les buts et les politiques du syndicat.

4-5.02 L'employeur reconnaît au président et/ou au vice-président du syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail pour les questions relevant de la présente convention, à la condition que cela ne nuise pas à la bonne marche de l'entreprise.

Le président et le vice-président du syndicat ne perdent aucun droit quant aux statuts, aux privilèges et aux avantages dont il est fait mention dans cette convention.

Le présent article s'applique aussi aux substituts, en cas d'incapacité d'agir du président et du vice-président, à la condition que l'employeur ait été préalablement avisé, par écrit, de l'identité des substituts.

4-5.03 Le syndicat peut faire des collectes auprès des membres, sur la propriété de l'employeur, après entente sur les modalités.

4-5.04 Un représentant syndical peut rencontrer un employé lors de son embauche sur les lieux de travail et pendant les heures de travail à la condition que la rencontre ne dépasse pas quinze (15) minutes et qu'elle ne nuise pas au bon fonctionnement de l'entreprise.

4-6.00 **PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

4-6.01 Un congé avec ou sans salaire est accordé à la condition suivante, sauf dans des circonstances imprévues :

- La demande de permis pour activités syndicales doit parvenir à l'employeur avant l'affichage de l'horaire de travail prévu à l'article 7-1.08.
- L'employeur ne refuse pas sans raison valable, une demande de libération faite dans un délai plus court.

4-6.02 Sur demande du syndicat, l'employeur accepte de dispenser de leur travail, sans perte de salaire, trois (3) employés de l'unité de négociation, pour assister aux assemblées de négociation, de conciliation, de commission de conciliation, trois (3) employés pour les séances de griefs ainsi que le plaignant, un (1) représentant syndical pour les séances d'arbitrage et trois (3) employés pour les comités des relations du travail ainsi que les employés assignés comme témoins. De plus, l'employeur accorde douze (12) jours de libération sans perte de salaire pour la préparation du projet de convention collective.

L'employeur accorde annuellement six (6) jours de libération, sans perte de salaire et avantage, pour activité syndicale.

Dans tous les cas de libération prévus aux alinéas précédents, il ne doit y avoir plus d'un (1) employé de libéré par classe d'emploi, sauf dans le groupe d'opérateurs de production où ils pourront être deux. La présente limite ne tient pas compte de la classe d'emploi du président du comité dans le cas du comité des relations du travail et de la classe d'emploi du plaignant dans le cas de séances de grief ou d'arbitrage.

Si l'employé visé par le présent paragraphe est un employé surnuméraire, il recevra sa rémunération s'il était cédulé pour travailler et il y aura remboursement conformément aux dispositions de l'article 4-6.06 de la présente convention.

4-6.03 L'employeur libère de son travail, sans perte de salaire, pour une durée maximale d'une (1) heure, tout employé permanent qui désire participer à un vote sur l'acceptation ou le refus d'un projet global de renouvellement de la convention collective et l'employeur libère de son travail, sans salaire, tout employé permanent qui désire participer à une assemblée syndicale sur le cahier de demandes syndicales ou sur une proposition patronale globale de renouvellement de la convention, mais ces libérations de travail sont autorisées aux conditions suivantes :

- a) Les libérations sont demandées par le syndicat, par écrit, trois (3) jours ouvrables avant l'assemblée ou le vote ;
- b) L'assemblée et le vote se tiennent après 19 h, mais la date et l'heure de l'assemblée ne doivent pas nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

- 4-6.04 Un congé sans solde est accordé à tout employé dûment autorisé à représenter les membres du syndicat. La durée de ce congé est convenue entre les parties.
- 4-6.05 Dans le cas des congrès statutaires, le président du syndicat ou son délégué est libéré sans salaire pour la durée des congrès. La demande doit être faite trente (30) jours à l'avance.
- 4-6.06 L'employeur continue de payer un employé en libération syndicale et facture mensuellement le syndicat pour les salaires payés majorés des coûts représentant les avantages sociaux.
- 4-6.07 Sur demande faite par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, un employé obtient un congé sans solde pour assister aux audiences du CRTC traitant du renouvellement ou à la modification des promesses de réalisation des licences des stations de télévision de RNC Média inc. en Outaouais.

4-7.00 **JURIDICTION**

- 4-7.01 Seuls les employés couverts par la présente convention et par le certificat d'accréditation du syndicat peuvent accomplir les tâches normalement exécutées par les employés occupant des postes appartenant aux classes d'emploi décrites à l'article 8-2.02 de la présente convention.
- 4-7.02 L'employeur s'engage à ne pas produire par l'intermédiaire de services, de personnel ou d'équipement de l'extérieur, ce qu'il peut normalement produire lui-même, sauf pour le travail de conception, lorsque le client exige d'avoir recours à ses propres experts.
- 4-7.03 Cependant, si à compter de la signature de la présente convention collective, l'employeur désire utiliser les services d'une compagnie de l'extérieur et qu'une telle utilisation ait pour conséquence directe d'affecter la juridiction du syndicat, telle que définie aux articles 4-7.01 et 4-7.02, la question fera l'objet de négociations au niveau du comité des relations du travail.
- Au cours de ces négociations, le comité étudiera les moyens à prendre en vue de favoriser l'expansion de l'entreprise, tout en assurant la sécurité d'emploi des employés de l'employeur.
- 4-7.04 Seuls les pigistes et les employés de l'unité de négociation appartenant aux groupes fonctionnels de l'information, de la technique, de l'opération ou de la réalisation peuvent faire fonctionner l'équipement technique de l'employeur.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut louer, pour des fins de production, son matériel ou son équipement technique à la condition qu'une telle location n'ait pas pour effet de modifier les conditions de travail et la rémunération des employés. Dans le cas d'une telle location, les ajustements techniques préalables sont faits par les employés de l'unité de négociation et l'employeur doit assumer une surveillance adéquate de l'utilisation du matériel et de l'équipement technique.

Le personnel non couvert par l'unité de négociation ne peut faire fonctionner l'équipement technique des régies et des studios, sauf pour des fins d'entraînement par le personnel de direction.

Il est bien entendu que le directeur technique peut effectuer des réparations à l'intérieur de l'émetteur ou à tout autre endroit dans une situation d'urgence empêchant la mise en ondes de la station ou si aucun technicien n'est disponible ou apte pour effectuer ce travail.

- 4-7.05 Malgré les dispositions de l'article 4-7.01 :
- a) Le personnel-cadre de la direction générale de l'employeur peut animer des émissions de promotion de l'entreprise ou de ses stations ;
 - b) Le personnel-cadre des stations peut animer des émissions de promotion des stations ;
 - c) Le personnel-cadre responsable des services peut animer des émissions de promotion de leur service respectif.
- 4-7.06 Malgré les dispositions de l'article 4-7.01, tout citoyen pourra lui-même présenter son message d'intérêt public.
- 4-7.07 Malgré les dispositions prévues à l'article 4-7.01, l'employeur pourra avoir recours à une personne non couverte par le certificat d'accréditation lorsque, exceptionnellement, celui-ci décide de couvrir un événement à l'extérieur de la grande région de la capitale nationale.
- 4-7.08 Malgré les dispositions de l'article 4-7.01, un stagiaire peut effectuer un entraînement de travail dans les locaux de l'employeur et accomplir des tâches normalement réservées aux employés couverts par l'unité de négociation, mais au préalable, l'employeur et le syndicat doivent se rencontrer et s'entendre par écrit sur l'affectation du stagiaire, sur les conditions d'exécution de son stage et sur les modalités de participation des employés à ce stage et informer le stagiaire du contenu de cette entente. L'employeur informe le syndicat de la durée

du stage. La présence d'un stagiaire n'enlève pas de travail aux employés de CHOT et CFGS.

4-7.09 Malgré les dispositions de l'article 4-7.01, dans le cas où l'employeur produit une émission spéciale nécessitant de l'équipement dont il n'a pas normalement besoin pour ses productions courantes, il peut utiliser les services de personnes qui ne sont pas à son emploi pour faire fonctionner cet équipement lors de cette production, à la condition que l'utilisation de ces personnes n'ait pas pour effet de modifier les conditions de travail et la rémunération des employés à l'essai et permanents.

4-7.10 Le travail accompli par une personne non couverte par le certificat d'accréditation ne peut en aucun temps avoir pour conséquence de provoquer de mise à pied ni de faire en sorte qu'un employé à temps complet devienne à temps incomplet.

4-7.11 En cas de non-respect du présent article de juridiction, le syndicat peut réclamer des dédommagements pour tout employé ou groupe d'employés qui subit un préjudice du fait de la non-application du présent article ou de l'un de ses articles.

4-8.00 **AVIS AU SYNDICAT**

4-8.01 **Avis à la section locale**

L'employeur informe le syndicat dans les deux (2) jours ouvrables des événements suivants :

- a) L'embauche d'un nouvel employé et de ses conditions d'embauche (salaire, statut, classification) ;
- b) La démission ou le renvoi d'un employé ;
- c) Le nom de l'employé promu ou rétrogradé à une autre fonction.

4-8.02 **Documents au syndicat**

L'employeur remet au syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables, une copie des documents ci-après énumérés, sous réserve des délais spécifiques prévus à la convention collective.

- a) Les avis d'embauche ;
- b) Les avis de mise à pied ou de démission des employés ;
- c) Les horaires hebdomadaires des employés ;
- d) Les avis de mesures disciplinaires ;
- e) L'avis prévu à l'article 4-3.03 ;
- f) L'avis d'utilisation d'un pigiste ;

- g) Une copie des feuilles de temps ;
- h) La durée d'un congé sans solde accordé conformément à l'article 6-5.00 ;
- i) Les avis d'ouverture de postes couverts par la présente convention ;
- j) Les avis d'abolition de postes prévus à l'article 5-6.02 ;
- k) La liste des employés qui postulent un poste vacant ;
- l) L'attestation de la Commission d'assurance emploi prévue à l'article 5-6.12 ;
- m) Les politiques ou les règlements de l'employeur ayant rapport avec l'ordre et la discipline et tout amendement à ces politiques ou ces règlements ;
- n) La durée du congé à traitement différé accordé conformément aux dispositions de l'article 6-12.00.

4-8.03 L'employeur remet à la personne désignée du syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables, le procès-verbal des réunions des comités des relations du travail.

CHAPITRE 5 RÉGIME D'EMPLOI

5-1.00 ANCIENNETÉ

5-1.01 ANCIENNETÉ D'EMPLOI

L'ancienneté d'emploi signifie l'ancienneté accumulée depuis la plus récente date d'embauchage pour le compte de l'employeur. Toutefois, le droit à l'ancienneté d'emploi ne s'acquiert qu'à l'obtention du statut d'employé permanent, mais il est rétroactif à la date où l'employé a été à l'essai pour obtenir son statut de permanent.

Cependant, advenant le cas où deux (2) ou plusieurs employés détiennent une ancienneté égale, l'ancienneté se calcule selon sa date d'entrée.

5-1.02 PERTE DE L'ANCIENNETÉ D'EMPLOI

L'ancienneté d'emploi se perd pour les raisons suivantes :

- a) La démission d'un employé ;
- b) Le congédiement d'un employé, sauf si le congédiement est annulé par une sentence arbitrale ;
- c) Le défaut de se présenter au travail dans un délai de douze (12) jours suivants le rappel au travail dans le cadre de l'article 5-6.11 ou d'invoquer dans le même délai une raison valable de retarder le retour au travail ;
- d) La mise à pied pour une période supérieure au délai prévu aux articles 5-6.08, 5-6.09 et 5-6.10 ;
- e) L'affectation d'un employé dans un poste non couvert par le certificat d'accréditation pour une période de six (6) mois ou plus ;
- f) Une absence excédant la durée d'un congé sans solde autorisé en vertu de la présente convention, à moins que l'employé concerné invoque, avant la date prévue de la fin de son congé sans solde, une raison d'absence prévue à la convention collective ou une raison de force majeure pour retarder son retour au travail ou à moins qu'il puisse invoquer l'incapacité physique d'aviser l'employeur dans ce délai.

5-1.03 ANCIENNETÉ DE CLASSE D'EMPLOI

L'ancienneté de classe d'emploi signifie l'ancienneté accumulée dans une des classes d'emploi définies à l'article 8-2.02 de la présente convention.

5-1.04 **INTERRUPTION DE L'ANCIENNETÉ DE CLASSE D'EMPLOI**

L'ancienneté de classe d'emploi cesse de s'accumuler lorsque l'employé est affecté à une autre classe d'emploi.

5-1.05 **ANCIENNETÉ DE GROUPE FONCTIONNEL**

L'ancienneté de groupe fonctionnel signifie l'ancienneté accumulée dans un poste de l'un des groupes fonctionnels définis à l'article 5-2.00 de la présente convention.

5-1.06 **INTERRUPTION DE L'ANCIENNETÉ DE GROUPE FONCTIONNEL**

L'ancienneté de groupe fonctionnel cesse de s'accumuler lorsque l'employé est affecté à un poste d'un autre groupe fonctionnel.

5-2.00 **GROUPES FONCTIONNELS**

5-2.01 **GROUPE FONCTIONNEL DE L'INFORMATION**

Le groupe fonctionnel de l'information comprend les classes d'emploi suivantes : journaliste et journaliste-vidéaste.

5-2.02 **GROUPE FONCTIONNEL DE LA PRODUCTION**

Le groupe fonctionnel de la production comprend les classes d'emploi suivantes : rédacteur de textes, préposé au sous-titrage, opérateur de mises en ondes, opérateur de production, réalisateur, technicien.

5-2.03 **GROUPE FONCTIONNEL DE L'ADMINISTRATION**

Le groupe fonctionnel de l'administration comprend la classe d'emploi suivante : commis au routage.

5-3.00 **POSTES À COMBLER**

5-3.01 **POSTE VACANT**

Aux fins de la présente convention, un poste est considéré comme vacant lorsque le détenteur du poste prend sa retraite, démissionne, est congédié ou est affecté de façon permanente à un autre poste ou si l'employeur décide de créer un nouveau poste dans une classe d'emploi existante ou dans une nouvelle classe d'emploi.

Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur informe dans les quinze (15) jours ouvrables le syndicat :

- a) Que le poste sera comblé ;
- b) Que le poste est aboli en indiquant les motifs ;
- c) L'affichage devra contenir les éléments suivants :
 - le titre de l'emploi ;
 - la description de la classe d'emploi ;
 - les compétences pertinentes du poste (diplôme exigé) ;
 - échelle de salaire ;
 - groupe fonctionnel ;
 - période d'affichage ;
 - statut de l'emploi ;
 - # d'affichage.

Dès que l'employeur a décidé de combler le poste, il doit l'afficher dans les quinze (15) jours ouvrables suivants pour une durée de quinze (15) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage prévus à cet effet et s'engage à combler ce poste dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables de la fin de l'affichage.

5-3.02 Lorsque l'employeur comble un poste vacant, il procède de la façon suivante :

- a) Il en avise le syndicat ;
- b) L'employeur avise toute employée en congé de maternité. Il avise également tout employé en congé de maladie dont la terminaison fait en sorte que l'employé peut combler le poste en temps opportun. L'employé a trois (3) jours ouvrables de la réception de l'avis pour signifier son intention de postuler ;
- c) Il accorde le poste à l'employé permanent à temps complet, qui demande une promotion ou une mutation et qui possède le plus d'ancienneté dans son groupe fonctionnel, à la condition de satisfaire aux exigences normales du poste ;
- d) À défaut d'avoir comblé le poste selon les alinéas précédents, l'employeur accorde le poste à l'employé permanent à temps incomplet et qui possède le plus d'ancienneté. Si le poste n'est pas comblé, l'employeur considère l'employé surnuméraire qui postule et qui a accumulé au moins six cents (600) jours de travail à son registre du groupe fonctionnel, et par la suite à l'employé surnuméraire qui postule et qui a moins de six cents (600) jours de travail à son registre du groupe fonctionnel à combler à la condition de satisfaire aux exigences normales du poste ;

- e) À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions précédentes, l'employeur pourra offrir le poste à une personne de l'extérieur.
- 5-3.03 L'utilisation d'employés surnuméraires, de pigistes et/ou la création d'un poste à temps incomplet ne peut avoir pour effet de permettre à l'employeur d'éliminer ou de remplacer un employé en place, d'éviter d'engager un employé permanent ou de se soustraire à une disposition de la présente convention.
- 5-3.04 Si l'employeur réduit le nombre de postes à temps complet existants à la signature de la convention collective, il devra préalablement abolir les postes à temps incomplet de cette classe d'emploi.
- 5-3.05 L'utilisation d'employés permanents à temps incomplet ne peut avoir pour effet de permettre à l'employeur d'éliminer ou de remplacer un employé permanent à temps complet, d'éviter de créer un poste à temps complet ou de se soustraire à une disposition de la présente convention.
- 5-3.06 Un employé permanent à temps incomplet ne peut en même temps être titulaire de deux (2) postes à temps incomplet dans deux (2) groupes fonctionnels différents.
- 5-3.07 Un employé permanent à temps incomplet ne peut en même temps être titulaire d'un poste à temps incomplet et être embauché comme employé surnuméraire.
- 5-3.08 L'employeur peut retourner un employé qui a obtenu une promotion ou une mutation à son ancien poste s'il ne satisfait pas aux exigences normales du poste, et à la condition que cela soit fait dans les délais prévus à l'article 1-2.17.
- 5-3.09 L'employé qui a obtenu une promotion ou une mutation peut retourner à son ancien poste dans les délais prévus à l'article 1-2.17 sans perte d'ancienneté.
- 5-4.00 **AFFECTATION**
- 5-4.01 Aucun employé ne peut être affecté à un poste non couvert par l'unité de négociation sans son consentement.
- 5-4.02 Lorsqu'un employé est affecté de façon temporaire à un poste non couvert par l'unité de négociation, il conserve tous les droits et avantages prévus à la présente convention.

5-4.03 Aucun employé ne peut être affecté de façon permanente à un poste d'un autre groupe fonctionnel sans son consentement.

5-4.04 Aucun employé ne peut être affecté de façon temporaire à un poste d'un autre groupe fonctionnel, sans son consentement et sans qu'il y ait eu entente avec le syndicat.

5-4.05 Aucun employé ne peut être promu sans son consentement.

5-4.06 Sous réserve des dispositions de l'article 5-8.03, aucun employé ne peut être rétrogradé sans son consentement.

5-5.00 **DÉMISSION ET FIN D'EMPLOI**

5-5.01 Tout employé permanent qui désire quitter les services de l'employeur, doit l'en informer par écrit au moins deux (2) semaines avant son départ. Cet employé ne sera rémunéré que pour le temps qu'il est demeuré au service de l'employeur.

5-5.02 L'employé surnuméraire qui a complété trois (3) mois d'emploi continu recevra un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de l'intention de l'employeur de mettre fin à son emploi à une date spécifique ; à défaut de ce préavis, l'employé recevra deux (2) semaines de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.

5-6.00 **SÉCURITÉ D'EMPLOI ET SURPLUS DE PERSONNEL**

5-6.01 **PLANCHER D'EMPLOI**

À compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur s'engage à :

- 1) Maintenir un plancher d'emploi de dix-huit (18) employés ;
- 2) Les classes d'emploi suivantes font partie du plancher d'emploi :
 - Commis au routage
 - Journaliste
 - Journaliste vidéaste
 - Opérateur de mise en ondes
 - Opérateur de production
 - Réalisateur
 - Technicien
- 3) Le principe d'ancienneté prévaut à la condition que les employés répondent aux exigences normales de la tâche.

- 4) Il est entendu entre les parties que Jean Bélanger ne sera pas considéré pour fin de calcul du plancher d'emploi pour autant que son statut actuel demeure inchangé.

5-6.02 **SURPLUS DE PERSONNEL**

- a) Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner un surplus de personnel, l'employeur rencontre le syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive permettant la réalisation des objectifs poursuivis par l'employeur.
- b) Malgré ce qui précède, si l'employeur réduit le nombre de postes permanents existants à la signature de la convention collective, il doit mettre à pied les employés à temps incomplet de cette classe d'emploi avant d'abolir un poste à temps complet de la même classe d'emploi.
- c) Dans le cadre d'une réorganisation administrative, les règles énoncées au paragraphe précédent s'appliquent dans la mesure où elles peuvent permettre ladite réorganisation. Pour ce faire, et en conformité avec le mandat confié au Comité des relations du travail, les parties se rencontrent pour clairement identifier les objectifs poursuivis par l'employeur.
- d) En cas de surplus de personnel dans une classe d'emploi, l'employeur avise par écrit l'employé dont le poste est aboli ou susceptible d'être mis à pied pour ralentissement temporaire de travail, quinze (15) jours à l'avance.
- e) Toutefois, si l'employé dont le poste est aboli ou susceptible d'être mis à pied pour ralentissement temporaire de travail a plus de cinq (5) années d'ancienneté, il sera avisé, par écrit, trente (30) jours à l'avance.

5-6.03 L'employé permanent qui reçoit un avis en vertu de l'article 5-6.02 doit :

- a) Déplacer l'employé permanent qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi, ou ;
- b) Déplacer l'employé permanent qui possède le moins d'ancienneté de groupe dans une classe d'emploi de son groupe

fonctionnel, à la condition d'être en mesure d'effectuer la tâche de façon satisfaisante ;

- c) Déplacer l'employé permanent qui possède le moins d'ancienneté de groupe dans une classe d'emploi d'un autre groupe fonctionnel, à la condition d'être en mesure d'effectuer la tâche de façon satisfaisante.

L'employé permanent qui déplace dans une autre classe d'emploi bénéficie d'une période de familiarisation d'un maximum de sept (7) jours de travail au terme de laquelle il est confirmé à ce poste ou à défaut, mis à pied et inscrit sur la liste de rappel.

L'employé qui ne peut déplacer est mis à pied et inscrit sur la liste de rappel.

- 5-6.04 L'employé qui quitte volontairement, après entente avec l'employeur ou l'employé mis à pied peut choisir de recevoir une indemnité de départ plutôt que le droit de rappel à la convention.

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

- Une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté pour les trois (3) premières années ;
- Deux (2) semaines de salaire par année d'ancienneté pour la quatrième (4^e) à septième (7^e) année inclusivement ;
- Trois (3) semaines de salaire par année d'ancienneté après la septième (7^e) année.

L'indemnité totale ne peut toutefois excéder en aucune circonstance quarante (40) semaines.

À titre d'exemple, l'employé ayant complété dix (10) années d'ancienneté a droit à vingt (20) semaines de salaire.

Pour les employés à temps incomplet, le salaire est déterminé par la moyenne d'heures régulières rémunérées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines.

- 5-6.05 Dans tous les cas de déplacement prévus à l'article 5-6.03, l'employé qui déplace doit posséder plus d'ancienneté de groupe que l'employé qu'il déplace.

L'employé qui reçoit un avis en vertu du présent article et qui décide de se prévaloir de ses droits prévus à l'article 5-6.03, s'ils lui sont

applicables, devra aviser l'employeur de son choix dans les dix (10) jours ouvrables suivants l'avis.

5-6.06 Dans tous les cas de déplacement prévus à l'article 5-6.03, l'employeur n'a pas d'obligation de formation. Ceci n'aura pas pour effet de contrevenir à l'obligation de formation de l'employeur décrite à l'article 5-7.00.

5-6.07 Tout employé mis à pied temporairement, ayant quatre (4) ans d'ancienneté d'emploi bénéficie d'une somme de crédits en prestations supplémentaires équivalant à vingt et une (21) semaines de salaire au taux de salaire qu'il recevait lors de sa mise à pied selon les modalités suivantes :

- a) Cet employé fera une demande de prestations d'assurance emploi et recevra deux (2) semaines de paiement au titre du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) équivalent à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire hebdomadaire qu'il recevait précédent sa mise à pied ;
- b) Pour toute semaine où il reçoit des prestations d'assurance emploi, l'employeur lui versera un paiement supplémentaire de quarante pour cent (40 %) du salaire hebdomadaire qu'il recevait précédent sa mise à pied et ce, pendant un nombre de semaines équivalent au total de ses crédits. Dans toute semaine, le taux hebdomadaire des prestations d'assurance emploi combiné au PSC ne peut dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la rémunération hebdomadaire de l'employé ;
- c) Si l'employé ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi, il n'a pas droit au paiement supplémentaire (PSC) de l'employeur.

5-6.08 Dans les douze (12) mois de sa mise à pied, tout employé mis à pied en vertu du présent article, qui avait au moment de sa mise à pied cinq (5) années d'ancienneté ou moins, est rappelé au travail si un poste permanent devient vacant dans sa classe d'emploi.

Dans les dix-huit (18) mois de sa mise à pied, tout employé mis à pied en vertu du présent article, qui avait au moment de sa mise à pied plus de cinq (5) ans d'ancienneté, est rappelé au travail si un poste permanent devient vacant dans sa classe d'emploi.

L'employé ainsi rappelé rétablit ses crédits de bénéfices supplémentaires au rythme de quatre et deux dixièmes (4,2) de semaines de crédit par année complète de travail jusqu'à concurrence de vingt-et-une (21) semaines de crédit.

5-6.09 Dans les douze (12) mois de sa mise à pied, tout employé mis à pied en vertu du présent article, qui avait au moment de sa mise à pied cinq (5) années d'ancienneté ou moins, et qui reçoit des crédits de prestations supplémentaires, sera rappelé au travail par l'employeur pour combler tout poste permanent.

Dans les dix-huit (18) mois de sa mise à pied, tout employé mis à pied en vertu du présent article, qui avait au moment de sa mise à pied plus de cinq (5) années d'ancienneté et qui reçoit des crédits de prestations supplémentaires, sera rappelé au travail par l'employeur pour combler tout poste permanent.

5-6.10 Dans les douze (12) mois de sa mise à pied, tout employé permanent mis à pied en vertu du présent article qui avait au moment de sa mise à pied cinq (5) années d'ancienneté ou moins, a priorité pour occuper tout poste surnuméraire dans sa classe d'emploi. Il peut toutefois refuser un tel poste et conserve son droit de rappel et l'alinéa c) de l'article 5-6.11 ne s'applique pas.

Dans les dix-huit (18) mois de sa mise à pied, tout employé permanent mis à pied en vertu du présent article qui avait au moment de sa mise à pied plus de cinq (5) années d'ancienneté, a priorité pour occuper tout poste surnuméraire dans sa classe d'emploi. Il peut toutefois refuser un tel poste et conserve son droit de rappel et l'alinéa c) de l'article 5-6.11 ne s'applique pas.

5-6.11 Le rappel au travail d'employés mis à pied dans le cadre du présent article sera effectué selon les modalités suivantes :

- a) Les employés sont rappelés par ordre d'ancienneté, le plus ancien étant rappelé le premier à la condition d'effectuer la tâche de façon satisfaisante ;
- b) Le rappel s'effectue par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé ;
- c) Tout employé rappelé, qui ne se présente pas au travail dans les douze (12) jours de la réception d'un tel avis, est considéré comme ayant renoncé à son droit d'être rappelé et perd ainsi les crédits de prestations supplémentaires auxquels il avait droit en vertu de l'article 5-6.07 à moins d'invoquer dans le même délai une raison valable de retarder son retour au travail.

- 5-6.12 L'employeur maintient en vigueur l'enregistrement auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

L'employeur finance les versements effectués en vertu du régime et tient une comptabilité distincte pour les versements des PSC.

Un avis écrit de tout changement apporté au régime doit être donné à RHDC dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur du changement.

Les employés n'ont aucun droit acquis aux versements en vertu du régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifique dans le régime.

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

- 5-6.13 À la suite de l'exercice de son droit de déplacement, tel que prévu à l'article 5-6.03, tout employé permanent qui a dû changer de classe d'emploi a priorité pour retourner à son ancien poste si l'employeur décide de combler ce poste dans les douze (12) mois du changement de classe d'emploi dans le cas d'un employé qui avait cinq (5) années ou moins d'ancienneté au moment de l'exercice de son droit de déplacement ou si l'employeur décide de combler ce poste dans les dix-huit (18) mois du changement de classe d'emploi dans le cas d'un employé qui avait plus de cinq (5) années d'ancienneté au moment de l'exercice de son droit de déplacement.

5-7.00 **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 5-7.01 Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements technologiques sur les employés et sur leurs conditions de travail.

L'employeur et le syndicat s'engagent à assumer toutes leurs responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés par les effets d'un changement technologique.

- 5-7.02 Définition de la notion « changement technologique ».

Un changement technologique s'entend à la fois de :

- a) L'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux utilisés antérieurement ;

b) Tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.

5-7.03 a) Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire un changement technologique, il avise le syndicat :

- au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance lors d'un changement entraînant un surplus de personnel ;
- au moins soixante (60) jours à l'avance lorsqu'une formation ou une mise à jour est nécessaire, à moins que les parties en CRT ne conviennent d'un délai différent.

b) Renseignements pertinents :

L'avis mentionné au paragraphe précédent doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :

1. La nature du changement ;
2. La date probable à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ce changement ;
3. Le nombre d'employés susceptibles d'être touchés par un changement ainsi que les principales classes d'emploi affectées ;
4. Les répercussions sur le travail des employés (tâches, méthodes de travail, organisation du travail, qualifications des employés) ;
5. La formation que l'employeur se propose de donner ;
6. Tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employés.

5-7.04 Le comité des relations du travail aura pour mandat de recevoir, discuter et faire des recommandations sur toutes questions relatives aux changements technologiques ainsi que sur tous programmes de formation et de mise à jour des employés touchés.

Chaque partie peut inviter un spécialiste ou un employé touché par un changement à assister à ces rencontres.

Dans le cas où un changement technologique entraîne un surplus d'effectifs, les parties examineront les solutions permettant d'éviter ou de minimiser la réduction de personnel.

Malgré les paragraphes précédents, advenant qu'une réduction de personnel devenait inévitable, l'employé affecté pourra se prévaloir de son droit de déplacement tel que prévu à l'article 5-6.00 de la convention collective.

- 5-7.05 Tout employé touché par un changement technologique doit être formé pendant les heures régulières de travail, et ce, aux frais de l'employeur.

Advenant que la responsabilité de former est confiée à un employé de l'entreprise, les parties détermineront les modalités applicables à l'employé formateur et ce, conformément à la convention collective en vigueur. De plus, l'employé formateur a le droit de recevoir la prime prévue à l'article 8-6.03 de la convention collective pour la durée et la préparation de la formation.

La formation doit permettre à l'employé d'opérer adéquatement un nouvel équipement dans son groupe fonctionnel. À la suite de sa formation, l'employé bénéficiera d'une période d'essai de trente (30) jours, laquelle sera suivie d'une évaluation afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs.

Un employé qui est relocalisé à une fonction dont la classe de salaire est inférieure à celle qu'il occupait, conserve son salaire mais ne recevra les augmentations prévues à la convention que lorsque le salaire de sa nouvelle classe d'emploi aura rejoint celui qu'il avait avant sa relocalisation.

- 5-7.06 Il est entendu que toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent intégralement lors de la mise en application d'un changement technologique.

5-8.00 **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 5-8.01 L'employeur peut prendre toute mesure disciplinaire à l'endroit d'un employé, pour des motifs valables.

Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire autre que l'avis écrit de réprimande, de mise en garde ou d'avertissement, l'employeur avise le syndicat qui peut demander la tenue d'une rencontre avec l'employeur et l'employé concerné dans les cinq (5) jours qui suivent.

Tout rapport d'évaluation professionnelle d'un employé est porté à la connaissance de l'employé concerné. Copie est remise au syndicat à la demande de l'employé.

Toute mesure disciplinaire imposée par l'employeur doit faire l'objet d'un avis écrit qui est remis à l'employé concerné et au syndicat avant d'être versé au dossier de l'employé.

5-8.02 Tout avis de mesure disciplinaire doit être transmis à l'employé et au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident reproché ou la connaissance qu'en a acquise l'employeur, l'avis de mesure disciplinaire doit rappeler les circonstances pertinentes à l'incident reproché et le moyen d'y remédier.

5-8.03 Avant de pouvoir faire l'objet d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'un congédiement, l'employé doit au préalable avoir reçu au moins deux (2) avis de réprimande, de mise en garde ou d'avertissement portant sur une même faute ou une faute similaire ou analogue.

Les deux avis devront être séparés par une période de temps devant permettre à l'employé de démontrer qu'il s'est amendé.

Malgré ce qui précède, dans les cas d'insubordination ou dans les cas de négligence causant des dommages à l'employeur, ce dernier pourra imposer une suspension, une rétrogradation temporaire ou un congédiement sans avis préalable.

5-8.04 Seuls les avis de mesure disciplinaire versés au dossier de l'employé en vertu du présent article pourront être invoqués pour satisfaire aux exigences de l'article 5-8.03.

5-8.05 Tout avis de mesure disciplinaire remontant à plus de neuf (9) mois ne peut être invoqué pour motiver une suspension, une rétrogradation ou un congédiement et sera retiré du dossier de l'employé concerné.

5-8.06 L'employé peut, dans un délai de trente (30) jours suivant la réception d'un avis de mesure disciplinaire, donner sa version écrite des faits et l'employeur devra l'ajouter à son dossier.

5-8.07 Dans les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

La procédure prévue au présent article est obligatoire, le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale.

5-8.08 En tout temps, mais à la condition de ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise, l'employé, seul ou avec un représentant du syndicat, pourra consulter son dossier personnel au centre administratif de l'employeur ou obtenir à ses frais les copies des documents à son dossier.

Le syndicat peut également consulter le dossier disciplinaire et les documents relatifs au respect de la présente convention consignés au

dossier de l'employé, et peut obtenir à ses frais les copies de ces documents.

5-8.09 Un employé peut en tout temps refuser de rencontrer l'employeur au sujet d'une réprimande ou d'une mesure disciplinaire, si l'employeur lui refuse le droit d'être accompagné d'un représentant syndical ; dans un tel cas, le refus de l'employé ne peut entraîner de mesure disciplinaire.

5-8.10 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par voie de grief, l'employé continue de bénéficier de l'assurance vie, de l'assurance dentaire et de l'assurance médicaments à condition de payer sa part. Dans le cas où l'employé occupe un autre emploi, le syndicat et l'employeur doivent s'entendre quant au maintien du régime. Ce bénéfice cesse lorsque la décision arbitrale est rendue et si elle rejette le grief.

5-9.00 **TÂCHES**

5-9.01 **DESCRIPTION DE TÂCHES**

Une description de tâches détermine les responsabilités inhérentes à un poste. Dans tous les cas, la description de tâches doit respecter la nature du travail et les attributions caractéristiques d'une classe d'emploi, tel que prévu à l'annexe «A» de la présente convention collective.

5-9.02 Aucun employé ne peut être requis d'accomplir une tâche qui appartient à une classe d'emploi d'un autre groupe fonctionnel que le sien, sauf le réalisateur qui peut accomplir une tâche d'opérateur de production ; dans ce cas, le réalisateur peut refuser si la tâche d'opérateur de production porte un préjudice sérieux à ses fonctions de réalisation.

5-9.03 Un employé peut être requis d'accomplir une tâche appartenant à une classe d'emploi de son groupe fonctionnel.

Les employés permanents et les employés à l'essai appartenant à la classe d'opérateurs de production ne seront requis d'accomplir des tâches appartenant aux employés de la classe d'emploi des opérateurs de mise en ondes que pour remplacer des employés absents au sens de la convention, que pour remplacer des employés pendant les heures de repas et les pauses café ou pour accomplir des tâches qui devraient autrement être confiées à des employés surnuméraires.

Les employés permanents et les employés à l'essai appartenant à la classe d'emploi des opérateurs de mise en ondes ne seront normalement pas requis d'accomplir des tâches appartenant à la classe d'emploi des opérateurs de production ; toutefois, ces tâches pourront leur être confiées si elles devaient autrement être confiées à des employés surnuméraires.

5-10.00 EMBAUCHE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

- 5-10.01 Tout employé surnuméraire accumule un (1) jour de travail à chaque jour travaillé, quelle que soit la durée de sa période de travail pendant cette journée.
- 5-10.02 Les jours de travail d'un employé surnuméraire sont compilés dans un registre personnel même si les jours de travail ne sont pas consécutifs ou si tel employé a été embauché à plusieurs reprises.
- 5-10.03 L'employeur fait la computation des jours de travail au registre personnel de l'employé et remet une copie de cette computation au syndicat, à chaque première paie de chaque mois.
- 5-10.04 Les heures de travail de l'employé surnuméraire ne pourront excéder la journée normale de travail ou la semaine normale de travail de la classe d'emploi concernée, sauf si aucun autre employé n'est disponible pour accomplir l'excédent des heures de travail.
- 5-10.05 L'employé permanent à temps incomplet et l'employé surnuméraire reçoivent une créance minimale de trois (3) heures par jour lorsqu'ils sont requis de travailler.
- 5-10.06 L'employé permanent ou à l'essai ne peut être embauché comme employé surnuméraire.

CHAPITRE 6 SÉCURITÉ SOCIALE

6-1.00 CAISSE DE CONGÉS POUR ACCIDENT ET MALADIE

6-1.01 Tout employé se voit créditer un demi ($\frac{1}{2}$) jour dit monnayable et un demi ($\frac{1}{2}$) jour dit non monnayable par mois de service, à sa caisse de congés pour accident de maladie.

6-1.02 Tout employé qui doit s'absenter pour cause d'accident ou maladie, utilise les jours de congé accumulés à sa caisse pour maintenir son plein salaire pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de toute période d'invalidité, et ce, à raison d'un demi ($\frac{1}{2}$) jour non monnayable et d'un demi ($\frac{1}{2}$) jour monnayable pour chaque journée d'absence.

6-1.03 Tout employé absent pour cause d'accident ou de maladie pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables peut utiliser les jours de congé accumulés à sa caisse de congés pour combler la différence entre les prestations d'assurance salaire qu'il reçoit en vertu du plan d'assurance collective et son plein salaire net. Dans ce cas, il utilise les jours de congé monnayables et les jours non monnayables concurremment; à l'épuisement des jours monnayables, il peut utiliser les jours non monnayables accumulés à sa caisse de congés pour accident et maladie qu'il lui reste, s'il y a lieu.

L'employé qui désire ainsi utiliser sa caisse de congés pour accident et maladie doit en aviser l'employeur par écrit en tout temps pendant sa période d'invalidité ou dans un délai de 15 (quinze) jours ouvrables après son retour au travail.

6-1.04 Tout employé absent pour cause d'accident de travail peut utiliser les jours accumulés à sa caisse de congés pour accident et maladie afin de combler la différence entre les prestations d'assurance salaire qu'il reçoit en vertu du régime gouvernemental et son plein salaire net. Dans ce cas, il utilise concurremment les jours de congé monnayables et les jours non monnayables; à l'épuisement des jours monnayables, il peut utiliser les jours non monnayables, accumulés à sa caisse de congés pour accident et maladie, qu'il lui reste, s'il y a lieu.

L'employé qui désire ainsi utiliser sa caisse de congés pour accident et maladie doit en aviser l'employeur par écrit en tout temps pendant sa période d'invalidité ou dans un délai de 15 (quinze) jours ouvrables après son retour au travail.

6-1.05 Il est bien entendu qu'en aucun temps le montant total qu'un employé absent pour cause d'accident ou de maladie peut retirer en vertu de 6-1.03 et 6-1.04 n'excédera le salaire net auquel il aurait eu droit s'il

avait travaillé pendant les journées où il était absent pour cause d'accident ou de maladie.

- 6-1.06 Au 31 décembre de chaque année, l'employeur monnaie au taux de traitement en vigueur à ces dates, les jours de congé monnayables non utilisés pendant les derniers douze (12) mois et qui demeurent à la caisse des employés, à moins que l'employé avise l'employeur par écrit avant ces dates de sa volonté de convertir ces jours de congé monnayables en jours de congé non monnayables.
- 6-1.07 Les jours de congé non monnayables qui n'ont pas été utilisés sont cumulatifs et demeurent dans la caisse de l'employé pour être utilisés exclusivement en cas d'accident ou de maladie.
- 6-1.08 À moins d'impossibilité, tout employé absent pour cause d'accident ou de maladie doit en aviser l'employeur le plus tôt possible, mais au plus tard une (1) heure avant le début de son tour de service.
- 6-1.09 À compter de la troisième (3^e) journée d'absence consécutive ou à compter de la huitième (8^e) journée d'absence non consécutive au cours d'une même année, l'employeur peut exiger de l'employé une preuve médicale ou un certificat médical attestant son état d'incapacité à effectuer son travail. Le certificat médical sera aux frais de l'employeur. Cependant, lorsque l'Employeur le juge à propos, il peut exiger une preuve médicale ou un certificat médical pour toute absence de maladie.
- 6-1.10 L'employé peut utiliser sa caisse de congés pour accident ou maladie lors de consultations médicales pour lui-même ou s'il doit accompagner un membre de sa famille immédiate.
- 6-1.11 Durant son congé maladie, l'employé continue d'accumuler son ancienneté.
- 6-1.12 Lors de son départ volontaire, du congédiement ou du décès, l'employeur rembourse à l'employé ou à sa succession la totalité des crédits de congés maladie monnayables non utilisés par celui-ci.
- 6-1.13 Tout employé qui ne peut profiter de sa période de vacances pour cause d'accident ou de maladie, peut utiliser les jours accumulés à sa caisse de congés pour accident et maladie, et ses jours de vacances sont reportés à une date convenue avec l'employeur. L'invalidité résultant de la maladie ou de l'accident doit être constatée par un rapport médical et être d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Les vacances reprises ne peuvent excéder dix (10) jours ouvrables.

6-2.00 **CONGÉS SOCIAUX**

6-2.01 Tout employé pourra s'absenter, sans perte de salaire, pour les motifs et selon les dispositions qui suivent :

- a) En cas de décès de l'enfant, l'enfant du conjoint, du conjoint, du père ou de la mère de l'employé, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur ou des beaux-parents de l'employé ou d'un parent qui demeure en permanence chez l'employé, ou chez qui l'employé demeure : cinq (5) jours consécutifs incluant la journée des funérailles ;
- b) En cas du décès du beau-frère, de la belle-sœur, de ses grands-parents, de ses arrière-grands-parents ou des grands-parents du conjoint de l'employé : une (1) journée, soit la journée des funérailles ;
- c) Dans l'éventualité d'une incinération à la suite d'un décès dont il est fait mention aux alinéas a) et b), l'employé peut déplacer un jour de congé sans perte de salaire, au jour de l'incinération ;
- d) En cas de mariage de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur ou d'un parent adoptif : une (1) journée, soit le jour du mariage ;
- e) En cas de mariage de l'employé : trois (3) jours consécutifs, incluant la journée du mariage ;
- f) L'employé qui divorce ou se sépare peut s'absenter, sans perte de salaire, durant un (1) jour ouvrable s'il comparait en cour.

6-2.02 Lorsque les funérailles des parents, dont il est fait mention aux alinéas a), b) et c) de l'article 6-2.01, ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de la résidence de l'employé, celui-ci peut utiliser une (1) journée de congé additionnelle.

6-2.03 L'employé qui désire utiliser un des congés prévus au présent article doit en aviser préalablement l'employeur et lui fournir sur demande une preuve de l'authenticité du motif invoqué.

6-2.04 L'employé ne peut utiliser les congés prévus au présent article s'il est en congé hebdomadaire, en congé férié, en congé pour accident ou maladie, en congé sans solde ou en congé de maternité ou parental lors de l'événement.

Toutefois, l'employé qui est en vacances peut reporter sa ou ses journées de vacances à une date ultérieure seulement au moment où survient un décès mentionné à 6-2.01 alinéas a) et b).

6-2.05 Pour les employés permanents à temps complet, l'article 6-2.04 ne s'applique pas pour les congés sociaux prévus aux alinéas d), e) et f) de l'article 6-2.01. Lesdits alinéas s'appliquent aux employés à temps incomplet et surnuméraires ayant complété cent vingt (120) jours de travail au prorata du nombre d'heures travaillées pendant le mois précédent par rapport au nombre d'heures travaillées par un employé permanent à temps complet.

6-3.00 **ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN**

6-3.01 Dans le cas où un employé est assigné comme juré ou s'il est assigné comme témoin, par subpoena ou l'équivalent, par une cour de justice, un tribunal administratif ou un tribunal d'arbitrage, il reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité qu'il reçoit comme juré ou témoin, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

6-3.02 Dans le cas où un employé est requis, par une commission d'enquête ou le Conseil de presse, de témoigner sur des faits ou des données recueillies dans l'exercice de ses fonctions pour l'employeur, il reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité qu'il reçoit comme témoin, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

6-3.03 Tout employé peut obtenir un congé sans solde pour les jours où il participe à une audition d'une cour de justice.

6-4.00 **CONGÉS PARENTAUX**

6-4.01 **CONGÉ DE MATERNITÉ**

Tout employé qui a accumulé six (6) mois d'ancienneté a droit à un congé pour soins d'enfants ou de maternité, conformément aux dispositions du présent article.

Type A - Employée résident au Québec

Pour les employées permanentes ayant droit aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :

1. Deux (2) semaines de paiement au titre du régime de prestations supplémentaires du RQAP équivalent à la différence entre les prestations et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire, plus ;

2. Vingt-deux (22) semaines de paiement au titre du régime de prestations supplémentaires du RQAP équivalant à cinquante pour cent (50 %) de la différence entre les prestations d'assurance emploi et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employée.

Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou celui où il est confié à l'employé selon le cas.

Type A - Employée résidant en Ontario

Pour les employées ayant droit aux prestations d'assurance emploi :

1. Deux (2) semaines de paiement au titre du régime de prestations supplémentaires de chômage équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire, plus ;
2. Vingt-deux (22) semaines de paiement au titre du régime de prestations supplémentaires de chômage équivalant à cinquante pour cent (50 %) de la différence entre les prestations d'assurance emploi et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employée.

Type B - Employée résidant au Québec

Pour les employées n'ayant pas droit aux prestations d'assurance emploi ou pour les employées comptant moins de six (6) mois d'ancienneté :

1. Deux (2) semaines de paiement au titre du régime de prestations supplémentaires du RQAP équivalant à la différence entre les prestations et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire, plus ;
2. Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou celui où il est confié à l'employé selon le cas.

Type B - Employée résidant en Ontario

Pour les employées n'ayant pas droit aux prestations d'assurance emploi ou pour les employées comptant moins de six (6) mois d'ancienneté :

1. Deux (2) semaines de paiement au titre du régime de prestations supplémentaires de chômage équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire, plus ;
2. Jusqu'à vingt-deux (22) semaines sans salaire.

Les dispositions du présent paragraphe sont toutefois assujetties aux différentes lois et règlements applicables en la matière.

- 6-4.02 L'employeur accorde à l'employée qui lui en fait la demande dans les vingt (20) jours de la date prévue de son retour au travail, une prolongation du congé prévu à 6-4.01 jusqu'à un maximum d'un (1) an à compter de la date de son départ. Cette prolongation du congé est toutefois sans solde.
- 6-4.03 Pendant son congé de maternité, l'ancienneté et l'échelon d'expérience de l'employée continuent de s'accumuler.
- 6-4.04 À son retour, l'employée est réintégrée dans son ancien poste ou à un poste auquel elle a droit en vertu de la convention collective si son poste a été aboli.
- 6-4.05 L'employée enceinte, malade pendant sa grossesse, sauf pendant la période de vingt-quatre (24) semaines prévues pour son congé de maternité, peut se prévaloir de l'article 6-1.00 si elle s'y qualifie. De même l'employée qui ne peut revenir au travail après son congé de maternité, pour cause de santé, peut se prévaloir du paragraphe 6-1.00, si elle s'y qualifie. De plus, l'employeur accorde à l'employée enceinte sur présentation d'un certificat médical motivé, un retrait préventif de son travail, soit complet, soit occasionnel selon la recommandation du médecin, l'employée est alors réaffectée à d'autres tâches.
- 6-4.06 Pendant ses vingt-quatre (24) semaines de congé de maternité, l'employée bénéficie de tous les droits et avantages qui se rattachent à son emploi, à l'exception des journées fériées et rémunérées et des congés familiaux. De plus, elle bénéficie, pendant la totalité de son congé de maternité, des régimes de retraite et d'assurance, à condition de payer les quotes-parts de sa contribution.

Durant la prolongation du congé prévue à l'article 6-4.02, l'employée continue de bénéficier de l'assurance vie, de l'assurance médicale et de l'assurance dentaire à condition d'en payer les primes.

6-4.07 À l'occasion de l'adoption d'un enfant par un employé, la mère ou le père adoptif peut demander et obtenir un congé de deux (2) journées sans perte de salaire dans les trente (30) jours de l'adoption.

6-4.08 **CONGÉ DE PATERNITÉ**

L'employeur accorde à l'employé père, un congé rémunéré d'une durée de cinq (5) jours. Ce congé peut être fractionné mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

6-4.09 **CONGÉ POUR SOINS D'ENFANTS**

Le congé pour soins d'enfants est une absence autorisée sans solde pouvant aller jusqu'à trente-sept (37) semaines, que tout employé peut prendre lorsqu'il est effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Cette absence peut être prise par l'un ou l'autre des parents ou répartie entre eux.

Ce congé se prend selon les normes déjà prévues à la Partie III du Code canadien du travail, article 206.1 et suivants.

Durant ce congé, tout employé admissible à l'assurance emploi a droit à dix (10) semaines (ou quinze (15) semaines si l'enfant a besoin de soins particuliers) de prestations d'assurance emploi.

6-5.00 **CONGÉ SANS SOLDE**

6-5.01 Au cours d'une année, l'employé a droit, en dehors de la période de vacances et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas vingt-et-un (21) jours ouvrables, à la condition qu'il en fasse la demande quinze (15) jours à l'avance. Ce congé peut être fractionnable. L'employeur transmettra sa réponse à l'employé au plus tard dans les sept (7) jours suivant la réception de la demande. L'employeur pourra, de façon exceptionnelle, réduire les délais prévus au présent article.

L'employé qui bénéficie d'un congé sans solde d'une durée n'excédant pas vingt-et-un (21) jours ouvrables continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention collective et continue d'accumuler son ancienneté et ses échelons d'expérience.

6-5.02 L'employeur peut accorder à l'employé ayant moins de cinq (5) ans de service, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas douze (12) mois. L'employé devra transmettre sa demande trente (30) jours à

l'avance en complétant le formulaire mis à sa disposition par l'employeur. L'employeur transmettra sa réponse à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la réception de la demande.

6-5.03 L'employé comptant au moins cinq (5) ans de service, a droit, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans un motif valable, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder douze (12) mois. L'employé devra transmettre sa demande trente (30) jours à l'avance en complétant le formulaire mis à sa disposition. L'employeur transmettra sa réponse à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la réception de la demande. Ce congé pourra être renouvelé une fois tous les trois (3) ans.

6-5.04 Les modalités suivantes s'appliquent lors du congé sans solde prévu aux articles 6-5.02 et 6-5.03 :

a) Ancienneté

L'employé accumule la moitié de l'ancienneté correspondant à la période du congé sans solde, avec un maximum de six (6) mois d'ancienneté, sans avancement d'échelon ;

b) Vacances

L'employeur remet à l'employé la rémunération correspondant aux journées de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ en congé ;

c) Congé maladie

Les congés maladies accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de l'employé et sont monnayés selon les dispositions prévues à la convention collective ;

d) REER collectif

L'employé peut maintenir sa contribution à son REER collectif tout en assumant la part de l'employeur ;

e) Assurance collective

L'employé peut maintenir la couverture complète à son régime d'assurance collective mais doit conserver la protection minimale prévue au contrat. L'employé doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Modalités de retour :

- a) À l'expiration de son congé sans solde, l'employé reprend son emploi pourvu qu'il avise l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance ;

Toutefois, si le poste que l'employé détenait au moment de son départ n'est plus disponible, il doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement ou mises à pied prévues à la convention collective ;

- b) Dans l'éventualité où l'employé veut mettre fin à son congé sans solde avant la date de retour prévu, il doit donner un avis de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que l'employé détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste de rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible où jusqu'à la date du retour initialement prévue ;
- c) L'employé peut poser sa candidature à un poste vacant et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'il puisse entrer en fonction dans un délai maximum de soixante (60) jours de sa nomination.

6-5.05 Malgré les dispositions de l'article 6-5.04, l'employé qui bénéficie d'un congé sans solde pour des fins de perfectionnement ou de libération syndicale tel que prévu à la présente convention collective, continue d'accumuler son ancienneté et ses échelons d'expérience.

6-5.06 Si plus d'un employé de la même classe d'emploi soumet une demande de congé pour une même période, l'employeur accorde le congé à l'employé qui possède le plus d'ancienneté.

6-5.07 **Déménagement**

L'employeur accorde, sur demande écrite de l'employé, une (1) journée de congé sans solde à l'occasion de son déménagement à la condition que cette demande soit faite au moins une (1) semaine à l'avance.

6-5.08 **Responsabilités familiales**

Si des circonstances liées à la famille dont la gravité exige qu'un employé s'absente de son travail, toute journée d'absence à cette fin est puisée à même ses congés mobiles ou, si l'employé n'en a plus, l'employeur accorde un congé sans solde. L'employé doit aviser

l'employeur le plus tôt possible mais, au plus tard, une (1) heure avant le début de son tour de service.

6-6.00 **VACANCES**

6-6.01 La détermination du nombre de jours de vacances auxquels un employé a droit s'établit chaque année en tenant compte de son ancienneté au 30 avril de chaque année.

6-6.02 Tout employé qui, au 30 avril de l'année en cours, a moins de douze (12) mois d'ancienneté, a droit à une (1) journée de vacances payée par mois de service.

L'employé surnuméraire ayant complété cent vingt (120) jours de travail a droit à dix (10) jours de vacances en proportion du nombre de jours travaillés par rapport au nombre de jours travaillés pour un employé permanent à temps complet.

Tout employé qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété douze (12) mois de service a droit, en fonction de ses années d'ancienneté, à un nombre de jours de vacances payés selon le tableau suivant :

1 an à 3 ans	15 jours
4 ans	16 jours
5 ans	17 jours
6 ans	18 jours
7 ans	20 jours
8 ans	21 jours
9 ans	22 jours
10 ans et plus	25 jours
15 ans et plus	26 jours
20 ans et plus	27 jours

6-6.03 Pour fins de calcul de la paye de vacances, tout mois civil pour lequel un employé a droit à son salaire, au moins dix (10) jours ouvrables compte pour un mois de service complet. Les jours pendant lesquels un employé bénéficie de prestations d'assurance emploi dans le cadre d'un congé de maternité ou les jours pendant lesquels un employé bénéficie de prestations d'assurance salaire courte durée sont aussi considérés comme des jours pendant lesquels il a droit à son salaire.

6-6.04 Les trois (3) premières semaines de vacances pourront être prises consécutivement. Les semaines de vacances supplémentaires pourront être consécutives aux trois (3) premières si l'employé en fait la demande dans les délais prévus et si le bon fonctionnement de l'entreprise le permet; sinon, elles seront prises consécutivement à la

date désirée par l'employé si le bon fonctionnement de l'entreprise le permet.

- 6-6.05 Les employés doivent prendre leurs vacances annuelles entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année. L'employé doit aviser l'employeur par écrit du choix des dates de ses vacances avant le 1^{er} avril ; l'employeur ne pourra refuser le choix de l'employé que pour une raison valable relative au bon fonctionnement de l'entreprise. Si plus d'un employé d'une même classe d'emploi demandent à prendre leurs vacances en même temps et que l'employeur ne peut accéder à cette demande, l'ancienneté d'emploi détermine celui qui pourra prendre ses vacances à cette date.

Les employés qui souhaitent prendre des vacances pendant la période des Fêtes (du 20 décembre au 10 janvier) et qui n'ont pu les cédule avant le 1^{er} avril, en conformité avec le premier paragraphe, pourront soumettre leur demande de vacances à l'employeur avant le 5 décembre.

À cette date, l'employeur accordera les vacances aux employés, par ancienneté, tout en tenant compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Un journaliste qui voudrait des vacances en période de BBM, automne et printemps, devra justifier une telle demande.

- 6-6.06 L'employeur ne peut refuser le choix de vacances d'un employé à cause d'une production spéciale durant la période estivale.

- 6-6.07 Les jours de vacances de l'année en cours, non utilisés en date du 15 janvier, ou dont l'utilisation entre cette date et le 30 avril n'aura pas été convenue entre l'employeur et l'employé concerné, pourront être fixés au choix de l'employeur.

Toutefois, de façon exceptionnelle et après entente avec l'employeur, l'employé pourra reporter un maximum de 10 jours de vacances à être fixé au cours de la prochaine année. Un employé pourra faire une demande à tous les 5 ans et il ne pourra y avoir qu'une demande par classe d'emploi en même temps.

- 6-6.08 L'employeur devra afficher la liste d'ancienneté d'emploi, par classe d'emploi, avant le 10 mars de chaque année. Par la suite, au plus tard le 15 avril, l'employeur affichera la liste des dates des vacances annuelles des employés.

- 6-6.09 Tout jour de congé férié et payé coïncidant avec les vacances annuelles d'un employé est ajouté à sa période de vacances.
- 6-6.10 En cas de cessation de travail, l'employé aura droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ, le tout calculé au prorata de la partie d'année travaillée, en considérant les dispositions prévues au présent article.
- 6-6.11 La paye de vacances des employés leur sera versée conformément à l'article 8-4.01 durant la période de vacances. Toutefois, sur demande écrite de l'employé, un (1) mois avant le début de ses vacances, une avance équivalente à sa paye de vacances lui sera versée avant son départ.
- 6-6.12 Toute journée de vacances créditée à la caisse de vacances d'un employé équivaut à sept (7) heures de travail; toute journée de vacances utilisée réduit la caisse de vacances d'un nombre d'heures égal au nombre d'heures qu'il devait travailler en fonction de son horaire.
- 6-6.13 Tout désaccord ou mésentente entre les parties relativement au présent article, doit être réglé dans les vingt (20) jours ouvrables; sinon, le syndicat pourra réclamer les dédommagements jugés opportuns, conformément à la procédure de redressement de griefs, dans le seul cas où l'objet du litige est une période de vacances d'au moins deux (2) semaines. En dédommagements, l'arbitre peut accorder un maximum de cinq (5) jours de vacances.

6-7.00 **CONGÉS FÉRIÉS**

6-7.01 Les employés ont droit aux jours de congés fériés et payés suivants :

- 1^{er} janvier - Jour de l'An
- 2 janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête nationale des Patriotes
- 24 juin - Fête nationale des Québécois
- 1^{er} juillet – Fête du Canada
- 1^{er} lundi de septembre – Fête du Travail
- 2^e lundi d'octobre - Action de grâces
- 25 décembre – Jour de Noël
- 26 décembre

6-7.02 Les employés permanents ont aussi droit à trois (3) congés additionnels chômés et payés par année. L'employé doit aviser

l'employeur du moment où il veut utiliser ce ou ces congé mobiles avant l'affichage de l'horaire. L'employeur n'est pas tenu de les accorder consécutivement. Ces congés doivent être utilisés avant le 31 décembre de chaque année. Les congés mobiles sont monnayables à l'employé lorsqu'il quitte son emploi en proportion des congés utilisés par rapport au temps écoulé.

Pour les fins d'application du présent article, un employé accumule .250 de journée par mois écoulé.

6-7.03 Tout employé permanent affecté le Jour de Pâques a droit à un quatrième (4^e) congé mobile à être utilisé conformément à l'article 6-7.02.

6-7.04 L'employeur fera en sorte que le plus d'employés possible puissent bénéficier des jours de congé fériés à la date où ils sont prévus, sans toutefois nuire à la bonne marche de l'entreprise.

6-7.05 Avant le 1^{er} décembre de chaque année, l'employeur s'informe des désirs des employés et en tient compte dans l'attribution des congés de Noël et du Jour de l'An. Durant les congés fériés de cette période, tout employé permanent peut se faire remplacer, à moins qu'aucun employé permanent ou surnuméraire ne soit disponible et ne puisse le remplacer de manière satisfaisante. L'employeur avise le syndicat de l'horaire de travail des employés surnuméraires.

6-7.06 Dans le cas où un jour férié et payé coïncide avec le jour de congé hebdomadaire d'un employé, le congé hebdomadaire de l'employé est reporté à une date à être convenue entre l'employeur et l'employé.

6-7.07 L'employé permanent à temps incomplet et l'employé surnuméraire ayant complété trente (30) jours de travail à son registre a droit, pour chaque jour de congé férié, à un montant égal à vingt pour cent (20 %) de la moyenne hebdomadaire des heures travaillées pendant le mois précédant le congé férié.

6-8.00 **PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

6-8.01 L'employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale, de la date de la mise en nomination à la date d'élection. Dans les cas où l'employé qui brigue les suffrages est un journaliste, il doit prendre un congé sans solde pour la période précitée. L'employeur s'engage à ne pas utiliser du matériel préenregistré par cet employé pour la durée du congé.

6-8.02 L'employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout employé qui est élu à un poste de député ou à des fonctions municipales pour la durée du mandat.

6-8.03 L'employeur reconnaît aux employés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens, notamment le droit pour tout employé élu au Conseil d'administration d'un centre hospitalier, en vertu des dispositions de la loi 65, de s'absenter sur demande, sans salaire, pour participer aux réunions du Conseil d'administration.

6-8.04 Quant au droit reconnu à tout employé élu à un Conseil d'administration d'un centre hospitalier prévu à l'article 6-8.03, l'employé devra avertir l'employeur deux (2) semaines à l'avance de la date des réunions auxquelles il devra assister et, dans le cas d'assemblées spéciales, dans les trois (3) jours précédant de telles réunions.

6-9.00 **PERFECTIONNEMENT**

6-9.01 Sur demande écrite, l'employeur pourra accorder à des conditions préalablement convenues, un congé sans solde à tout employé dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique en poursuivant des cours ou des études spécialisées relatives à ses tâches ou à toute autre tâche reliée au domaine de la radiodiffusion ; dans ces cas l'article 6-5.00 s'applique.

6-9.02 Sur demande écrite, l'employeur accordera à l'employé qui a au moins trois (3) années d'ancienneté, un congé sans solde aux conditions suivantes :

- a) Le congé demandé est d'au moins trois (3) mois et d'au plus deux (2) années ;
- b) L'employé se perfectionne dans un domaine relié aux tâches prévues pour l'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant à la présente convention ;
- c) L'employé fournit la preuve de son inscription aux cours ou au stage de perfectionnement mentionnés et une description du programme ;
- d) L'employeur n'est pas tenu de reprendre l'employé à son service avant la fin du congé ;

- e) Sous réserve des articles 6-5.05 et 6-9.03, l'employé renonce à tous les avantages monétaires prévus à la présente convention pendant son congé, à l'exception de l'assurance vie, l'assurance dentaire et l'assurance médicaments, à condition d'en acquitter les primes, pour toute la durée du congé si celui-ci est de moins d'un (1) an ou les primes d'une année entière si le congé est d'un (1) an ou plus. Le paiement des primes se fait d'année en année ;
- f) Pas plus de trois (3) employés par lieu de travail et pas plus d'un (1) employé par classe d'emploi peuvent bénéficier simultanément d'un tel congé.

6-9.03 L'employé concerné peut solliciter de l'employeur une aide financière et, si ce dernier consent, il acquitte les frais de scolarité en tout ou en partie.

6-10.00 **ASSURANCES COLLECTIVES**

6-10.01 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir, pendant la durée de la présente convention collective, les régimes d'assurance collective de salaire, de maladie et d'accident et de soins dentaires en vigueur au moment de la signature de la présente convention, selon les conditions qui prévalaient à ce moment. Toute modification de ces régimes doit être convenue par entente entre les parties.

Le partage des coûts de l'assurance collective est de cinquante pour cent (50 %) la part de l'employeur et de cinquante pour cent (50 %) la part de l'employé selon la répartition prévue à la lettre d'entente en vigueur.

Avant tout renouvellement du régime d'assurance collective, les employés seront rencontrés en assemblée convoquée par le syndicat, à laquelle leur seront fournis tous les renseignements nécessaires à une bonne compréhension du régime.

Dans tous les cas où l'employé ne reçoit pas de rémunération, pour des raisons autres qu'un congé de maladie, de maternité, de soins d'enfant ou d'accident de travail, il devra assumer entièrement la prime de ces régimes d'assurance s'il veut bénéficier des avantages prévus dans ces régimes.

Dans les trois (3) mois de la signature de la convention, les parties conviennent de prendre les dispositions afin de donner effet au paragraphe précédent.

6-10.02 Tout employé adhère obligatoirement aux régimes d'assurance collective à moins d'en être dispensé par les parties.

6-11.00 **RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE**

6-11.01 Sur demande d'un employé et après signature de la documentation appropriée, l'employeur retient sur chaque paye un montant admissible à un REER individuel déterminé par l'employé et l'achemine à une institution bancaire qu'il détermine pour le dépôt au REER de cet employé. Pour les employés demeurant à l'extérieur du Québec, la politique actuelle continuera de s'appliquer à moins que l'employé choisisse d'avoir son REER au Québec.

6-11.02 L'employeur retiendra un pour cent (1 %) du salaire gagné de l'employé et l'acheminera au Fonds de Solidarité selon l'article 6-11.03 ci-après ou au REER de l'employé selon l'article 6-11.01 au choix du salarié, à moins que l'employé contribue déjà à l'équivalent de un pour cent (1 %) dans un des régimes.

En plus du montant indiqué à l'article 6-11.03 b), l'employeur convient de verser au compte REER du Fond de solidarité et/ou au REER individuel de l'employé, à son choix, pour et au nom de chaque employé, un montant équivalant à trois pour cent (3 %) par année.

6-11.03 **FONDS DE SOLIDARITÉ**

- a) L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ;
- b) À cette fin, l'employeur convient de verser au compte REER du Fonds de solidarité pour et au nom de chaque employé, un montant équivalant à un pour cent (1 %) du salaire gagné. Pour les employés résidant à l'extérieur du Québec, l'équivalent de un pour cent (1 %) sera versé dans un compte REER au choix de l'employé ;
- c) De plus, l'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire ;

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs

du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS) et par contribution financière de l'employeur (CE) ;

- d) Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds ;
- e) L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds ; ainsi il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 6-11.03 b). Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun. L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin ;
- f) L'employeur s'engage à fournir au Fonds, lors de la première contribution versée en vertu de l'article 6-11.03 b) au nom d'un employé, un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de cet employé.

6-12.00 **CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

Définition

6-12.01 Le congé à traitement différé vise à permettre à un employé de voir une partie de son salaire retenue sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de l'employé et, d'autre part, une période de congé.

6-12.02 **Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de trois (3) ans, quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

6-12.03 **Durée du congé**

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

6-12.04 **Conditions d'obtention**

L'employé peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser, si les conditions suivantes sont remplies :

- a) Être détenteur d'un poste permanent ;
- b) Avoir complété cinq (5) années d'ancienneté au moment de la prise du congé ;
- c) Avoir fait une demande écrite en précisant :
 - la durée de participation du régime de congé ;
 - la durée du congé ;
 - le moment de la prise du congé ;
- d) Ne pas travailler dans une fonction incompatible avec le travail effectué pour l'employeur, à moins que ce travail ne soit exécuté dans un contexte, des circonstances ou un endroit assurant que l'employeur ne sera préjudicié par ce travail.

Ces modalités doivent faire l'objet d'un contrat lequel inclut également les dispositions du présent régime, de même que les modalités du versement du salaire pendant l'année du congé.

Entre le 1^{er} et le 31 janvier de chaque année, les employés qui désirent se prévaloir des dispositions du présent article déposent une demande auprès de l'employeur. L'employeur donne sa réponse dans les trente (30) jours qui suivent le 31 janvier. Il ne peut y avoir plus d'un (1) employé à la fois dans une classe d'emploi en congé en vertu du présent article, bien que plus d'un (1) employé d'une même classe d'emploi puissent être dans leur période de contribution. En toute circonstance l'ancienneté déterminera l'employé qui pourra bénéficier d'un tel congé, si plus d'un employé d'une même classe d'emploi désiraient être en congé en même temps.

6-12.05 **Modalités d'application**

Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, l'employé reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du régime

Durée du congé	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	83,34 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 mois	77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 mois	75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois	72,20 %	79,15 %	83,82 %
11 mois	n/a	77,07 %	81,66 %
12 mois	n/a	75,00 %	80,00 %

- 6-12.06 Les autres primes sont versées à l'employé en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime.
- 6-12.07 Les assurances sont maintenues si le régime le permet et en autant que les employés en acquittent les primes.

CHAPITRE 7 CONDITIONS DE TRAVAIL

7-1.00 RÉGIME DE TRAVAIL

- 7-1.01 La semaine normale de travail d'un employé se situe entre 00 h 01 le lundi et se termine à 24 h le dimanche, étant entendu qu'il n'y a aucune interruption de temps entre la fin de semaine normale de travail et le début de la semaine normale de travail suivante.
- 7-1.02 La semaine normale de travail comprend un maximum de cinq (5) jours de travail et un minimum de deux (2) jours de congé consécutifs. S'il y a plus de deux (2) jours de congé hebdomadaire, seulement deux (2) jours sont obligatoirement consécutifs.
- 7-1.03 La période de repos hebdomadaire comprend les jours de congé hebdomadaire de vingt-quatre (24) heures chacun et une période de repos quotidien.
- Toutefois, dans les cas de rotation de tours de service, la durée de la période de repos hebdomadaire pourra être réduite de six (6) heures.
- 7-1.04 Les jours de congé additionnels, accolés au repos hebdomadaire, n'ajoutent que vingt-quatre (24) heures chacun au repos hebdomadaire.
- 7-1.05 La journée normale de travail ou le tour de service n'inclut pas la première période de repas, mais comprend les pauses café.
- 7-1.06 Lorsqu'un tour de service chevauche sur deux (2) jours, il est considéré comme ayant entièrement lieu le jour civil où il a commencé.
- 7-1.07 Le repos quotidien est la période normale de douze (12) heures entre la fin d'un tour de service et le début du suivant.
- Pour les employés surnuméraires et permanents à temps incomplet, le repos quotidien est la période normale de dix (10) heures entre la fin d'un tour de service et le début du suivant.
- 7-1.08 L'horaire de travail de chaque employé est affiché au plus tard le vendredi midi et entre en vigueur le lundi suivant le jour où il est affiché. Il indique le début et la fin du quart de travail de chaque employé. Suite à une demande écrite de l'employé, l'informant d'un engagement, l'employeur confirme ou infirme le mercredi précédent l'horaire de l'engagement à l'employé le travail de cette journée. L'employeur doit prendre les dispositions pour informer les employés

qui ne sont pas au travail au moment de l'affichage, de leur horaire de travail pour leur première journée de travail la semaine suivante.

7-1.09 Sous réserve de l'alinéa suivant, aucun changement ne peut être apporté à l'horaire de travail d'un employé après l'affichage prévu à l'article 7-1.08, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'employé et l'employeur.

L'horaire de travail d'un employé pourra être modifié une (1) fois par semaine en autant que l'employé est avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance du changement en question.

Il est bien entendu toutefois que le déplacement de la journée de travail résultant de la modification précitée ne devra pas excéder quatre (4) heures.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut modifier l'horaire de travail d'un employé si cette modification est rendue nécessaire pour lui permettre de remplacer un employé absent pour cause de maladie, et ce, à compter de sa deuxième (2^e) journée d'absence.

7-1.10 Les heures de travail qui ne sont pas prévues à l'horaire de travail affiché en vertu de l'article 7-1.08 ou modifié en vertu de l'article 7-1.09 sont attribuées de la façon suivante :

- a) Elles sont ajoutées à l'horaire de travail de l'employé permanent à temps incomplet, même si elles sont cédulées pendant la fin de semaine, afin de lui permettre de compléter sa semaine régulière de travail et sont rémunérées au taux de salaire de base ;
- b) Si le travail ne peut être distribué en fonction de l'alinéa a), il sera attribué aux employés surnuméraires afin de leur permettre de compléter leur semaine de travail. Elles seront alors rémunérées au taux du salaire de base ;
- c) Elles seront offertes aux employés permanents à temps complet qui les effectueront en temps supplémentaire si personne ne peut les exécuter en vertu des dispositions des alinéas a) et b).

7-1.11 Avant de prendre un congé de cinq (5) jours ou plus, l'employé permanent doit être informé par l'employeur du moment de son retour au travail. Cette heure pourra par la suite être retardée, mais ne pourra pas être devancée.

7-1.12 Il n'y aura pas d'horaire brisé sauf pour les surnuméraires avec leur consentement.

À sa demande, l'employé permanent à temps incomplet pourra effectuer des horaires brisés afin de compléter sa semaine normale de travail.

Il devra au préalable avoir inscrit son nom sur la liste prévue à cet effet. L'employé pourra retirer son nom à tout moment, avant midi le jeudi précédent sa semaine de travail. L'employeur garantit à l'employé inscrit sur la liste un minimum de six (6) heures et demie (½) de travail par jour, la journée où l'horaire brisée s'applique.

Dans l'éventualité où l'employeur ajoutait de nouvelles productions locales (bulletin nouvelles midi, bulletin week-end, etc.) nécessitant des changements d'horaires, les parties formeront un comité conjoint composé de trois (3) représentants de l'employeur et trois (3) représentants du syndicat afin d'élaborer le meilleur scénario permettant la réalisation de cet ajout de programmation.

Les modalités du scénario retenu feront l'objet d'une lettre d'entente.

7-2.00 **PÉRIODE DE REPAS**

7-2.01 À chaque journée de travail d'une durée minimum de six (6) heures, l'employeur accordera une période de repas d'une durée pouvant varier d'une (1) heure à une (1) heure trente (30) minutes, entre le début de la troisième (3^e) heure et le début de la sixième (6^e) heure suivant le début du tour de service; cette période de repas est inscrite à l'horaire affiché.

7-2.02 La période de repas prévue à l'horaire affiché peut être retardée ou devancée de trente (30) minutes.

7-2.03 L'employé qui ne peut être libéré pour la période de repas prévue à son horaire prend son repas sur son lieu de travail et reçoit la somme de :

1 ^{er} juillet 2013	16,25 \$
1 ^{er} juillet 2014	16,50 \$
1 ^{er} juillet 2015	16,75 \$

en remboursement de son repas et la période de repas prévue à son horaire affiché est rémunérée à son taux régulier de salaire. Toutefois, l'employeur et l'employé peuvent convenir de créditer en temps cette période de repas et de la reprendre au moment convenu.

7-2.04 Lorsque l'employé a droit à une période de repas en vertu de l'article 7-2.01 et que l'employeur ne prévoit pas de période de repas à son horaire, parce que son travail ne peut être interrompu et qu'il ne peut être remplacé, alors l'employé reçoit la somme de :

1 ^{er} juillet 2013	16,25 \$
1 ^{er} juillet 2014	16,50 \$
1 ^{er} juillet 2015	16,75 \$

en remboursement du prix de son repas et prend son repas sur son lieu de travail.

7-2.05 Si la journée de travail d'un employé est prolongée d'un minimum de deux (2) heures et s'il travaille plus de cinq (5) heures après sa période de repas prévue à l'article 7-2.01, cet employé se voit rembourser la somme de :

1 ^{er} juillet 2013	16,25 \$
1 ^{er} juillet 2014	16,50 \$
1 ^{er} juillet 2015	16,75 \$

pour le prix du repas, et le temps travaillé est rémunéré au taux du temps supplémentaire, étant entendu qu'il prend son repas sur son temps travaillé et son lieu de travail.

7-3.00 **PAUSE-CAFÉ**

7-3.01 Tout employé qui travaille l'équivalent de trois (3) heures consécutives a droit à une pause-café de quinze (15) minutes par trois (3) heures complétées, normalement vers le milieu de chaque période de trois (3) heures.

L'employeur doit remplacer les opérateurs de mise en ondes pour leurs pauses-café, si un autre employé du même groupe fonctionnel peut les remplacer.

L'employé qui ne peut quitter son poste à cause des exigences de son travail et qui ne peut être remplacé peut, pendant la durée de sa pause-café, boire ou manger sur son lieu de travail.

7-4.00 **ASSEMBLÉE COMMANDÉE PAR L'EMPLOYEUR**

7-4.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé qu'il assiste à une assemblée, le temps passé à cette assemblée est considéré comme du temps travaillé et est rémunéré selon les prévisions de la présente convention. L'employé peut refuser d'assister à une telle assemblée, à

la condition de pouvoir invoquer un des motifs d'absence prévus à la présente convention et à la condition d'en aviser l'employeur au moins une (1) heure avant le début de la réunion.

7-5.00 **HEURES DE TRAVAIL**

- 7-5.01 La semaine normale de travail des rédacteurs de textes, des commis au routage, et des préposés au sous-titrage est de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont réparties du lundi au vendredi sur cinq (5) jours de sept (7) heures.
- 7-5.02 La semaine normale de travail des journalistes et journalistes-vidéastes est de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont réparties du lundi au dimanche sur cinq (5) jours de sept (7) heures ou sur quatre (4) jours ou cinq (5) jours de cinq (5) à dix (10) heures.
- 7-5.03 La semaine normale de travail des opérateurs de mise en ondes est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au dimanche sur quatre (4) ou cinq (5) jours de cinq (5) à dix (10) heures.
- 7-5.04 La semaine de travail des opérateurs de production, des réalisateurs et des techniciens est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au dimanche sur quatre (4) ou cinq (5) jours de trois (3) à dix (10) heures.
- 7-5.05 Un technicien ne peut être affecté en disponibilité la semaine suivant une fin de semaine travaillée et l'affectation en disponibilité se fait en rotation équitable de tous les techniciens.
- 7-5.06 À l'intérieur d'une semaine normale de travail, les jours de congé hebdomadaire sont consécutifs. Toutefois, les jours de congé hebdomadaires peuvent être non consécutifs à la condition d'être jumelés aux jours de congé hebdomadaire de la semaine suivante ou précédente.
- 7-5.07 Les jours de congé hebdomadaires d'un employé à temps complet doivent coïncider avec le samedi et le dimanche au moins une (1) fois à toutes les deux (2) semaines.

Toutefois, le précédent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'employeur requiert les services d'un journaliste-vidéaste à l'occasion de la période des sondages (BBM) ou lors d'un événement d'actualité important justifiant une couverture journalistique. Il est entendu que l'affectation du journaliste-vidéaste s'effectue en respect des autres règles de la convention en vigueur.

7-5.08 La semaine régulière de travail comporte un minimum de trois (3) jours de travail consécutifs, sauf quand il s'agit d'une semaine comprimée ne comprenant que quatre (4) jours de travail.

7-5.09 Si l'employeur veut affecter des employés permanents à temps complet sur des quarts de soir ou de fin de semaine, il affecte d'abord les employés permanents à temps complet qui désirent travailler sur ces quarts de travail, en commençant par ceux qui ont le plus d'ancienneté dans leur classe d'emploi de leur lieu de travail, mais l'article 7-5.08 s'applique.

Si d'autres employés permanents à temps complet d'une classe d'emploi d'un lieu de travail sont requis pour des productions de soir ou de fin de semaine ou si aucun employé permanent à temps complet d'une classe d'emploi ne veut travailler sur ces quarts de travail, l'employeur affecte les employés sans discrimination et le plus équitablement possible.

L'employeur n'est pas tenu d'affecter en rotation les journalistes et les réalisateurs affectés à une émission en direct. L'employeur n'est pas tenu d'accorder à ces employés la priorité de choix volontaire prévue au premier alinéa du présent article, mais l'article 7-5.08 s'applique.

7-5.10 a) Un employé permanent à temps complet ne peut pas être affecté sur un quart de nuit sans son consentement. Ce consentement peut être retiré sur avis écrit de trente (30) jours ;

b) Pour l'affectation sur un quart de nuit, l'employeur fait d'abord appel à un volontaire ;

c) À défaut, il affecte l'employé le moins ancien.

7-5.11 Pour l'application de la rotation équitable des employés sur les quarts de travail, on considère qu'un employé est affecté sur un quart de soir si la majorité de ses heures normales de travail est située entre 19 h et 24 h, qu'il est affecté sur un quart de nuit si la majorité de ses heures normales de travail est située entre 00 h 01 et 6 h et qu'il est affecté sur un quart de jour si la majorité de ses heures normales de travail est située entre 6 h et 19 h et qu'il est affecté sur un quart de fin de semaine si la majorité de ses heures normales de travail d'une journée normale de travail coïncident avec un samedi ou un dimanche.

7-5.12 Toute ouverture de poste sur le quart de nuit ne pourra pas avoir pour effet d'entraîner l'abolition de postes sur les quarts de jour et de soir.

- 7-5.13 D'une semaine normale de travail à la suivante, il ne peut y avoir plus de six (6) jours de travail consécutifs.
- 7-5.14 Malgré l'article 7-5.13, d'une semaine normale de travail à la suivante, il peut y avoir huit (8) jours de travail consécutifs si les six (6) jours suivants sont des jours de congé hebdomadaire.
- 7-5.15 Malgré les dispositions de l'article 2-1.00, le présent article s'applique seulement aux employés à l'essai, aux employés permanents et à leurs remplaçants. Malgré le paragraphe précédent, les dispositions des articles 7-5.06 à 7-5.09, 7-5.13 et 7-5.14 ne s'appliquent pas à l'employé permanent à temps incomplet.
- 7-5.16 Toute journée d'absence autorisée en vertu de la présente convention réduit la semaine normale de travail d'une durée égale au nombre d'heures que l'employé devait travailler en fonction de son horaire.

Malgré ce qui précède, le jour de congé férié mobile d'un employé réduit sa semaine normale de travail de vingt pour cent (20 %). Dans ce cas, si l'horaire de travail ne prévoit pas sept (7) heures de travail pour cette journée, les heures de travail en plus ou en moins sont prises ou remises après entente entre l'employeur et l'employé concerné.

7-6.00 **DROITS ET OBLIGATIONS DES TECHNICIENS**

- 7-6.01 Tout technicien peut refuser de monter dans un pylône. En cas de refus de tous les techniciens, les dispositions de l'article 4-7.00 ne s'appliquent pas.
- 7-6.02 L'employeur s'engage à mettre à la disposition des techniciens la documentation appropriée du manufacturier et l'équipement qu'il a en sa possession afin qu'ils soient en mesure d'effectuer leur travail adéquatement.

7-7.00 **DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS D'OPÉRATION**

- 7-7.01 Lors d'une production à l'extérieur des studios avec la caméra mobile, l'opérateur de production sera assisté, lorsque le directeur du service le jugera approprié, d'un autre opérateur.

Dans le cas d'un tournage à l'extérieur, l'opérateur de production sera seul. Lors d'une production à l'extérieur des studios avec la caméra mobile, l'opérateur de production est assisté d'un journaliste, s'il s'agit d'une production du service de l'information pour enregistrer une

conclusion de reportage ou une entrevue, qui n'implique qu'une prise de vue fixe.

Lors d'une production du service de l'information utilisant la caméra mobile intégrée (de type bétacam, l'équivalent ou numérique), l'opérateur peut être affecté seul pourvu que celui-ci soit muni de l'équipement nécessaire pour l'utilisation de ce type de caméra.

7-8.00 **DROITS ET OBLIGATIONS DES RÉALISATEURS**

7-8.01 Pour toute production commerciale réalisée à l'extérieur des studios, le texte du message publicitaire est remis préalablement au réalisateur.

Si la production implique de nouvelles exigences de réalisation, le réalisateur rencontre le client ou accompagne l'opérateur de production, s'il le juge à propos.

Si le réalisateur n'accompagne pas l'opérateur de production, il lui fait part au préalable des exigences du plan de réalisation.

Si la production implique la direction d'une personne devant la caméra, le réalisateur doit être présent sur les lieux de la production.

Le réalisateur peut accepter de rédiger, dans des circonstances particulières, un texte publicitaire de quelques phrases qui ne requiert pas les connaissances d'un rédacteur de textes.

7-8.02 Le réalisateur se voit accorder la période de temps nécessaire à la préparation des productions commerciales et des promotions.

7-8.03 L'employeur et le réalisateur doivent s'entendre sur la période de temps nécessaire à la préparation et sur les conditions de réalisation de toute émission ou promotion.

7-8.04 L'employeur informe le réalisateur affecté à une émission commanditée à l'échelle nationale de la teneur de l'article relative au cachet de cette émission.

7-8.05 Seul le réalisateur peut faire la réalisation des productions commerciales, des émissions de télévision et des promotions.

7-8.06 Pendant la production d'une émission, seul le réalisateur peut demeurer en communication avec les employés affectés à cette production.

- 7-8.07 Tout message ou directive à être communiqué à un employé affecté à une production pendant la mise en ondes en direct d'une émission ou pendant l'enregistrement d'une émission, l'est par l'intermédiaire du réalisateur.
- 7-8.08 Le réalisateur n'est pas tenu d'effectuer une production avec du matériel de mauvaise qualité technique, s'il ne peut pas améliorer de façon adéquate la qualité technique de ce matériel.
- 7-8.09 Le réalisateur est informé du budget affecté à toute émission ou série d'émissions auxquelles il est affecté. Il peut alors faire valoir ses recommandations quant aux priorités à respecter à l'intérieur du budget.
- 7-8.10 Un opérateur de production ne sera pas tenu responsable pour un travail exécuté par un réalisateur alors que ce travail aurait dû être effectué par un opérateur de production accompagné d'un réalisateur.

7-9.00 **FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR**

- 7-9.01 Les frais de séjour, autres que le coucher, encourus par les employés dans l'exercice de leurs fonctions, sont remboursés aux employés sur présentation d'un compte de dépenses, sans pièce justificative, selon les tarifs suivants :

À compter de la signature de la convention collective :

- Déjeuner : 8,00 \$
- Dîner : 14,00 \$
- Souper : 17,00 \$

À compter du 1^{er} juillet 2015

- Déjeuner : 8,25 \$
- Dîner : 14,25 \$
- Souper : 17,25 \$

Frais incidents, lorsque l'employé revient à son lieu de travail après 23 h ou s'il doit coucher à l'extérieur :

À compter de la signature de la convention collective : 17,00 \$

À compter du 1^{er} juillet 2015 : 17,25 \$

- 7-9.02 Les frais de coucher autorisés par l'employeur sont remboursés aux employés sur présentation d'un compte de dépenses, avec pièces justificatives, au coût réel.

- 7-9.03 Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés aux employés dans les quinze (15) jours de la présentation de leur compte de dépenses, à la condition que le compte soit transmis à l'employeur dans les quinze (15) jours de la date où les frais ont été encourus.
- 7-9.04 L'employé affecté en dehors de son lieu normal de travail pour plusieurs jours reçoit une avance raisonnable et suffisante, incluant les frais de déplacement.
- 7-9.05 Lors d'une affectation à l'extérieur de son lieu normal de travail, le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé.
- 7-9.06 Il est entendu que l'usage du véhicule personnel d'un employé dans l'exercice de ses fonctions n'est pas obligatoire. À la demande de l'employeur, lorsque celui-ci ne peut fournir un véhicule, l'employé utilise une voiture taxi ou tout autre moyen de transport que l'employeur juge à propos, aux frais de l'employeur.
- a) Lorsque, occasionnellement, à la demande de l'employeur, un employé met son véhicule au service de la compagnie, celui-ci est remboursé de la façon suivante :
- techniciens : quarante-deux cents (0,42 \$) le kilomètre ;
 - autres : trente-huit cents (0,38 \$) le kilomètre ;
- Le minimum est toutefois de cinq dollars (5 \$) par jour ;
- b) Un employé qui utilise occasionnellement son véhicule à la demande spécifique de l'employeur, et qui est impliqué dans un accident automobile, sera remboursé jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250 \$) afin de couvrir les frais de franchise de son assurance automobile, sauf si le montant de la franchise est récupéré.
- 7-9.07 Lorsque l'employeur met un véhicule à la disposition d'un employé pour l'exercice de ses fonctions, l'employé doit, en tout temps, utiliser ce véhicule pour ses déplacements et doit, en tout temps, avoir en sa possession un permis de conduire.
- L'employé s'engage à rapporter à l'employeur, dans les meilleurs délais, tout problème d'ordre mécanique qu'il constate sur le véhicule.
- L'employé dont le permis de conduire est révoqué ne conduit pas un véhicule de l'employeur.

Lorsque l'employé voit son permis de conduire révoqué, il collabore avec l'employeur pour trouver un moyen de transport alternatif pour l'exercice de ses fonctions, mais son emploi n'est pas compromis du fait que son permis de conduire soit révoqué.

L'employeur fait en sorte que les employés qui se servent des véhicules de l'employeur pour accomplir leur travail ne subissent pas de mesures disciplinaires ou de modifications dans leur affectation de travail dans le cas d'un accident causant des dommages ou des blessures sauf dans le cas de faute grave.

7-9.08 L'employé peut décider de coucher sur place si, à la fin de sa journée normale de travail, il est à plus de deux cents (200) kilomètres de son lieu normal de travail ou si au moment où il entreprend la seizième (16^e) heure de travail dans une même journée, il est à plus de quatre-vingts (80) kilomètres de son lieu normal de travail.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 7-10.02 s'appliquent.

7-9.09 À défaut de fournir un véhicule selon les dispositions de l'article 7-9.07, l'employeur mettra à la disposition du technicien un véhicule tout terrain (VTT) pour que celui-ci puisse faire le trajet entre la route principale et l'émetteur du Camp Fortune.

7-10.00 **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

7-10.01 L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter les dispositions prévues aux différentes lois sur la santé et la sécurité.

7-10.02 L'employeur veille à ce que les conditions de travail des employés régis par la présente convention soient telles qu'elles n'ont atteinte ni à la santé, ni à la sécurité de ses employés et il veille, dans la mesure du raisonnable, à réduire les risques d'accident de travail. De leur côté, les employés prendront les précautions nécessaires, dans la mesure du possible, en vue de coopérer au maintien de la sécurité dans les locaux occupés par l'employeur. L'employeur et les employés coopéreront à ce que les locaux occupés par l'employeur, ainsi que les installations mises à la disposition des employés, soient propres et salubres.

7-10.03 L'employeur doit tenir compte des aptitudes individuelles des employés lorsqu'il s'agit d'une assignation les obligeant à monter dans un pylône, une échelle ou tout autre objet de même nature.

7-10.04 L'employeur convient de fournir des vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité nécessaires aux employés chargés de certaines

tâches, lorsque les conditions l'imposent et que les employés visés en exigent la fourniture. L'employeur convient de fournir tout autre dispositif spécial dont il exige l'usage. Il est entendu que ces vêtements et dispositifs de sécurité sont et demeurent la propriété de l'employeur.

- 7-10.05 Lorsque l'employeur fournit le transport à un employé, les normes de sécurité reconnues doivent être observées de part et d'autre.

Lorsque l'employé a, conformément à l'article 7-9.07, rapporté à l'employeur un problème d'ordre mécanique sur le véhicule mis à sa disposition, que le problème d'ordre mécanique met la sécurité de l'employé en danger et que l'employeur n'a pu faire réparer le véhicule, il peut refuser de l'utiliser.

- 7-10.06 Tout employé appelé à effectuer du travail à l'intérieur de l'émetteur doit être accompagné d'une personne. L'employeur fournira un téléphone cellulaire à tout employé chargé de se rendre seul à l'émetteur.

- 7-10.07 Lorsqu'une tempête de neige rend impossible l'accès immédiat au lieu de travail, les employés seront alors crédités d'un tour de service. Cependant, à la demande de l'employeur, l'employé doit se rendre terminer son tour de service, si l'accès immédiat au lieu de travail est rendu possible.

- 7-10.08 L'employé peut refuser une affectation à l'extérieur de son lieu habituel de travail, si les conditions météorologiques rendent impossible l'accès à cet endroit malgré l'équipement spécial mis à sa disposition par l'employeur.

- 7-10.09 Les parties s'engagent à respecter les dispositions de la partie IV du Code canadien du travail et de s'y conformer.

CHAPITRE 8 RÉGIME SALARIAL

8-1.00 RÉMUNÉRATION

8-1.01 Les employés sont rémunérés selon les taux prévus aux échelles de salaires en fonction de leur classification.

8-1.02 La classification d'un employé signifie sa position dans les échelles de salaires en fonction de sa classe d'emploi et de son échelon d'expérience.

8-2.00 CLASSE D'EMPLOI

8-2.01 La classe d'emploi d'un employé est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle, tel qu'apparaissant aux descriptions d'emploi.

8-2.02 Aux fins d'application de la présente convention, les classes d'emploi existantes à la signature de la convention sont les suivantes :

- Commis au routage
- Journaliste
- Journaliste-vidéaste
- Opérateur de mise en ondes
- Opérateur de production
- Préposé au sous-titrage
- Réalisateur
- Rédacteur de textes
- Technicien

8-2.03 L'employeur avise le syndicat, par écrit :

- a) de tout changement sensible qu'il entend faire aux fonctions, aux tâches ou aux responsabilités d'un poste lorsqu'il est couvert par la présente convention collective ;
- b) de tout nouveau poste qu'il entend créer et qu'il reconnaît unilatéralement ou par entente avec le syndicat être couvert par l'unité de négociation ;
- c) de la classe d'emploi dans laquelle il a l'intention de classer le nouveau poste ou le poste dont les fonctions, les tâches ou les responsabilités seraient changées après la signature de la présente convention.

8-2.04 L'avis est signifié au syndicat par l'employeur, quatre (4) semaines avant que le changement ou la création du nouveau poste dont il est fait mention à l'article 8-2.03 n'ait lieu. L'avis est accompagné de la description de tâches du poste modifié ou de la description de tâches du nouveau poste.

8-2.05 S'il s'agit d'une classe d'emploi non prévue à la présente convention, l'employeur reconnaît au syndicat le droit de discuter avec lui et de négocier la rémunération du nouveau poste ou du poste modifié, déclaré par lui, adjugé ou convenu entre les parties d'être du ressort du groupement négociateur.

Il lui reconnaît aussi le droit de contester la description de tâches qui ne correspond pas aux fonctions et aux tâches accomplies par l'employé titulaire du poste visé ou aux responsabilités qui lui sont confiées.

8-2.06 Sur réception de l'avis ou au plus tard dans un délai de deux (2) semaines depuis la réception de l'avis dont il est fait mention à l'article 8-2.03, le syndicat signifie à l'employeur :

- a) sa décision d'accepter ou de contester la description de tâches modifiée ou nouvelle ;
- b) si la description de tâches est acceptée et son désir de négocier une nouvelle rémunération ou d'accepter celle qui est proposée dans l'avis.

8-2.07 Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur la description d'emploi ou la rémunération, le syndicat peut soumettre le différend à l'arbitrage, en donnant l'avis écrit prévu à l'article 9-2.01, malgré les délais prévus à cette article.

8-2.08 La sentence arbitrale s'applique à compter de la date à laquelle l'employé occupe le nouveau poste ou qu'il occupe le poste dont les fonctions, les tâches ou les responsabilités sont modifiées.

8-3.00 **ÉCHELON D'EXPÉRIENCE**

8-3.01 L'échelon d'expérience d'un employé est basé sur l'expérience que lui reconnaît l'employeur au moment de son affectation dans un poste d'une classe d'emploi et sur la durée de l'emploi dans cette classe d'emploi.

8-3.02 L'employé promu de façon permanente dans une nouvelle classe d'emploi est intégré à l'échelon d'expérience qui lui assure une

augmentation au moins équivalente à un avancement d'échelon dans son ancienne classe d'emploi.

- 8-3.03 L'employé muté ou rétrogradé de façon permanente dans une nouvelle classe d'emploi est intégré au même échelon d'expérience qu'il avait dans son ancienne classe d'emploi.
- 8-3.04 L'employé promu de façon temporaire dans une nouvelle classe d'emploi reçoit, pendant la durée de sa promotion temporaire, le salaire de l'échelon d'expérience qui lui assure une augmentation au moins équivalente à un avancement d'échelon dans son ancienne classe d'emploi. L'avancement d'échelon dans la classe d'emploi promue progresse à chaque deux cent vingt (220) jours, tel que computé dans son registre personnel.
- 8-3.05 À la fin de sa promotion temporaire, l'employé reprend l'échelon d'expérience de son ancienne classe d'emploi qu'il détenait avant sa promotion temporaire.
- 8-3.06 L'employé muté ou rétrogradé de façon temporaire dans une nouvelle classe d'emploi conserve le salaire auquel il avait droit en vertu de son échelon d'expérience dans son ancienne classe d'emploi.

L'employé muté ou rétrogradé de façon permanente dans une nouvelle classe d'emploi est rémunéré en vertu de son échelon d'expérience dans sa nouvelle classe d'emploi sauf si l'employé a dû changer de classe d'emploi pour conserver son emploi à la suite de l'exercice de son droit de déplacement tel que prévu à l'article 5-6.03 ; dans ce dernier cas il conserve le salaire auquel il avait droit en vertu de son échelon d'expérience dans son ancienne classe d'emploi tant et aussi longtemps que ce salaire demeure supérieur au salaire auquel il aurait droit en vertu de son échelon d'expérience dans sa nouvelle classe d'emploi.

- 8-3.07 Sous réserve de l'application de l'article 8-3.08, la durée de séjour dans un échelon d'expérience est d'une (1) année (12 mois) pour tous les employés permanents.
- 8-3.08 L'employé permanent progresse d'un échelon d'expérience dans sa classe d'emploi à la première des dates suivantes survenant après l'anniversaire de sa date d'intégration dans sa nouvelle classe d'emploi : 1^{er} janvier - 1^{er} avril - 1^{er} juillet - 1^{er} octobre.
- 8-3.09 Il est entendu que l'employé qui progresse d'un échelon d'expérience reçoit le salaire auquel il a droit dès la première (1^{re}) période de paie

complète suivant la date d'anniversaire de son entrée en fonction, et l'augmentation est rétroactive à ladite date d'anniversaire.

8-3.10 Les parties peuvent, d'un commun accord, procéder à un réajustement d'échelon pour tout employé permanent qui a terminé sa période de probation.

8-4.00 **VERSEMENT DU SALAIRE**

8-4.01 Les employés recevront leur salaire, incluant le paiement du temps supplémentaire, par dépôt direct dans le compte bancaire de leur choix.

Le dépôt sera effectué le deuxième (2^e) mercredi suivant la fermeture de la période de paie; la feuille de temps de l'employé est complétée et remise au supérieur immédiat le lundi au plus tard à 10 h suivant la fermeture de la période de paie.

8-4.02 L'employeur garantit aux employés permanents à temps complet qu'ils seront rémunérés pour les heures prévues pour leur classification même si les heures réellement travaillées sont inférieures au nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues pour cette classe d'emploi. Pour fins d'application du présent article, les heures prévues pour la classe d'emploi de commis au routage est de trente-cinq (35) heures par semaine.

L'employeur garantit aux employés permanents à temps incomplet qu'ils seront rémunérés pour un minimum de quinze (15) heures même si les heures réellement travaillées sont inférieures.

8-5.00 **ÉCHELLES DE SALAIRES :**

Au 1^{er} juillet 2013 : augmentation de 2 % rétroactive au 1^{er} juillet 2013.

Le 1^{er} juillet 2014 : le salaire est majoré du pourcentage de l'indice des prix à la consommation plus (+) 0.5 %, minimum 1.5%, maximum 2.5 % de la moyenne annuelle de 2013 pour la ville d'Ottawa.

Le 1^{er} juillet 2015 : le salaire est majoré du pourcentage de l'indice des prix à la consommation plus (+) 0.5 %, minimum 1.5%, maximum 2.5 % de la moyenne annuelle de 2014 pour la ville d'Ottawa.

8-5.02 Commis au routage

Échelon	07-2012	07-2013	07-2014	07-2015
1	20.16	20.56	20.87	IPC+ .5 %
2	20.80	21.21	21.53	IPC+ .5 %
3	21.47	21.90	22.23	IPC+ .5 %
4	22.53	22.98	23.33	IPC+ .5 %
5	22.75	23.21	23.56	IPC+ .5 %
6	23.41	23.87	24.23	IPC+ .5 %

8-5.03 Opérateur de mise en ondes - Opérateur de production

Échelon	07-2012	07-2013	07-2014	07-2015
1	20.67	21.08	21.40	IPC+ .5 %
2	21.54	21.97	22.30	IPC+ .5 %
3	22.46	22.90	23.25	IPC+ .5 %
4	23.35	23.82	24.18	IPC+ .5 %
5	24.22	24.71	25.08	IPC+ .5 %
6	25.15	25.66	26.04	IPC+ .5 %

8-5.04 Rédacteur de textes et Préposé au sous-titrage

Échelon	07-2012	07-2013	07-2014	07-2015
1	21.62	22.05	22.38	IPC+ .5 %
2	22.51	22.96	23.31	IPC+ .5 %
3	23.37	23.84	24.20	IPC+ .5 %
4	24.24	24.72	25.09	IPC+ .5 %
5	25.15	25.66	26.04	IPC+ .5 %
6	26.05	26.57	26.97	IPC+ .5 %

8-5.05 Journaliste

Échelon	07-2012	07-2013	07-2014	07-2015
1	23.81	24.28	24.65	IPC+ .5 %
2	24.85	25.35	25.73	IPC+ .5 %
3	25.95	26.47	26.86	IPC+ .5 %
4	27.04	27.58	28.00	IPC+ .5 %
5	28.18	28.74	29.18	IPC+ .5 %
6	29.24	29.83	30.27	IPC+ .5 %

8-5.06 Réalisateur

Échelon	07-2012	07-2013	07-2014	07-2015
1	22.62	23.07	23.42	IPC+ .5 %
2	23.95	24.43	24.79	IPC+ .5 %
3	25.28	25.79	26.18	IPC+ .5 %
4	27.66	28.21	28.64	IPC+ .5 %
5	28.33	28.89	29.33	IPC+ .5 %
6	28.96	29.54	29.98	IPC+ .5 %

8-5.08 Technicien

Échelon	07-2012	07-2013	07-2014	07-2015
1	22.41	22.86	23.20	IPC+ .5 %
2	23.74	24.21	24.58	IPC+ .5 %
3	25.03	25.53	25.91	IPC+ .5 %
4	26.56	27.09	27.49	IPC+ .5 %
5	28.07	28.63	29.06	IPC+ .5 %
6	28.95	29.53	29.98	IPC+ .5 %

8-5.09 Journaliste vidéaste

Échelon	07-2012	07-2013	07-2014	07-2015
1	24.85	25.35	25.73	IPC+ .5 %
2	25.95	26.47	26.86	IPC+ .5 %
3	27.04	27.58	28.00	IPC+ .5 %
4	28.18	28.74	29.18	IPC+ .5 %
5	29.24	29.83	30.27	IPC+ .5 %
6	30.34	30.94	31.41	IPC+ .5 %

8-5.10 Employé surnuméraire

L'employé surnuméraire progresse d'échelon à tous les deux cent vingt (220) jours tels que computés dans son registre personnel.

8-6.00 PRIMES ET CACHETS

8-6.01 PRIME DE RESPONSABILITÉ

Tout employé qui à la demande de l'employeur accepte d'assumer la responsabilité de coordonner le travail d'autres employés ou de coordonner les activités d'un projet spécifique, reçoit une prime de quinze dollars (15,00 \$) par jour sauf pour le chef de pupitre qui recevra une prime de vingt-cinq dollars (25,00 \$) par jour.

Aux fins d'interprétation et d'application du présent article, l'expression « coordonner le travail d'autres employés » signifie collaborer à la préparation des horaires de travail, transmettre aux employés les décisions de l'employeur quant à leur assignation, préparer des rapports d'activités, informer les employés du contenu des politiques et règlements de l'employeur et voir à la planification de certaines opérations, mais en aucun cas ne peut signifier représenter l'employeur dans ses relations de travail avec les employés de l'unité de négociation.

8-6.02 PRIME DE DISPONIBILITÉ

- a) Pour toute journée de congé pendant laquelle il est requis de demeurer en disponibilité, le technicien reçoit une prime de vingt-huit dollars (28,00 \$) ;
- b) Pour toute journée pendant laquelle il est requis de demeurer en disponibilité en dehors de ses heures normales de travail, le technicien reçoit une prime de dix dollars (10,00 \$) ;
- c) Lorsqu'un technicien est rappelé au travail pendant qu'il est en disponibilité, il conserve sa prime et bénéficie des dispositions des articles 8-7.11, 8-7.12 ou 8-7.13 relativement à la créance minimale de temps. Toutefois, il ne peut se voir créditer plus d'une créance minimale de temps par jour mais en plus de cette créance minimale de temps, il est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour les heures travaillées lors des rappels au travail additionnels de cette même journée ;
- d) Le technicien en disponibilité doit en tout temps conserver avec lui l'appareil de télé appel ou cellulaire mis à sa disposition par l'employeur, demeurer dans un lieu et prendre les dispositions qui lui permettent de donner suite dans les meilleurs délais à tout appel de l'employeur ;
- e) Un technicien peut refuser de demeurer en disponibilité en dehors de ses journées normales de travail ; toutefois, si tous les techniciens refusent, l'employeur peut les affecter en rotation à demeurer en disponibilité ;
- f) Pour toute journée de congé pendant laquelle il est requis de demeurer en disponibilité, l'opérateur de production reçoit une prime de vingt-huit dollars (28,00 \$).

L'opérateur devra au préalable avoir inscrit son nom, avant le 25 du mois précédent, à la liste mensuelle de disponibilité, à condition de répondre aux exigences normales de l'affectation.

Il est entendu que la disponibilité sera accordée par ancienneté, à tour de rôle, aux opérateurs inscrits sur la liste.

8-6.03 PRIME D'ENTRAÎNEMENT

L'employé reçoit une prime d'entraînement de un dollar et quatre-vingts cents (1,80 \$) l'heure s'il accepte d'entraîner un stagiaire ou un nouvel employé à la demande expresse de l'employeur, mais cette

prime ne s'applique pas à l'employé qui reçoit déjà une prime de responsabilité.

8-6.04 PRIME POUR MONTER DANS UN PYLÔNE

Pour chaque jour où il monte dans un pylône, le technicien reçoit une prime de quarante dollars (40,00 \$).

8-6.05 PRODUCTION POUR UN AUTRE DIFFUSEUR OU RÉSEAU

Lorsque l'employeur réalise une production pour un autre diffuseur ou réseau*, le journaliste qui y participe peut, à son choix, continuer d'être rémunéré par l'employeur ou prendre un congé sans solde pour la durée de la production et recevoir le cachet prévu au contrat de production.

* Au sens du présent article, TVA et V ne constituent pas un autre réseau.

8-6.06 PRIME DE NUIT

L'employé reçoit une prime de nuit d'un dollar et trente-huit cents (1,38 \$) l'heure.

8-6.07 PRIME DE SOIR

L'employé reçoit une prime de soir de quarante cents (0,40 \$) l'heure.

8-6.08 PRIME DE FIN DE SEMAINE

L'employé reçoit une prime de fin de semaine de soixante-douze cents (0,72 \$) l'heure. Advenant que l'employeur décide de produire un bulletin de nouvelles les fins de semaine, la prime de fin de semaine ne s'appliquera pas aux employés permanents à temps incomplet et surnuméraires qui seront affectés à ce bulletin de nouvelles.

8-6.09 Les primes de soir, de nuit ou de fin de semaine ne sont pas cumulatives et l'employé a droit à la prime la plus avantageuse si deux (2) primes s'appliquent pour une même heure travaillée.

8-6.10 Pour l'employé permanent à temps complet, les primes de fin de semaine sont majorées de cent pour cent (100 %).

8-6.11 Les primes de quart ne s'appliquent pas pour les heures travaillées et payées au taux du temps supplémentaire.

8-7.00 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 8-7.01 Tout surcroît temporaire de travail non prévu aux horaires de travail au moment de l'affichage selon l'article 7-1.08 doit être offert d'abord selon les dispositions de l'article 7-1.10 et si aucun employé à temps incomplet ou surnuméraire n'est disponible pour exécuter le travail afin de compléter sa semaine de travail, il doit être offert d'abord aux employés à temps complet de la classe d'emploi impliquée et ensuite, dans l'ordre, aux autres employés à temps complet, aux employés à temps incomplet, et aux employés surnuméraires. Si aucun employé n'est disponible, il peut être imposé aux employés permanents par ordre inverse d'ancienneté.
- 8-7.02 Tout surcroît temporaire de travail prévu aux horaires de travail au moment de l'affichage selon l'article 7-1.08 peut être offert aux employés permanents à temps complet, mais il ne peut pas leur être imposé ; et si l'employeur n'offre pas ce surcroît de travail aux employés permanents à temps complet, il doit l'offrir aux employés permanents à temps incomplet ; et si aucun employé permanent à temps incomplet n'est disponible ou intéressé à faire ce travail, l'employeur peut alors embaucher un employé surnuméraire pour ce travail. L'employeur inscrit sur les horaires de travail, qu'il affiche selon l'article 7-1.08, les surcroûts temporaires de travail qu'il a prévus et il identifie la nature de ces surcroûts (par exemples : production commerciale, émissions spéciales, reportages...).
- L'employeur doit faire effectuer les surcroûts de travail qu'il a affichés, à moins que le motif de ces surcroûts de travail ait été éliminé ou que des bris d'équipement ou des raisons analogues l'empêchent de faire effectuer les surcroûts de travail.
- 8-7.03 Malgré les dispositions de l'article 8-7.01, l'employé à l'essai à temps complet ou l'employé permanent à temps complet ne sera pas tenu d'effectuer pendant son congé hebdomadaire un surcroît temporaire de travail non prévu à son horaire de travail affiché, si l'employeur ne l'a pas avisé de cette affectation avant la fin de la première moitié du dernier tour de service précédant le début du congé hebdomadaire.
- 8-7.04 Tout travail effectué durant la période de repos quotidien constitue du temps supplémentaire, conformément à l'article 7-1.07.
- 8-7.05 Tout travail effectué en sus de la journée normale de travail constitue du temps supplémentaire.
- 8-7.06 Tout travail effectué en sus de la semaine normale de travail constitue du temps supplémentaire.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, les heures travaillées par les employés permanents à temps incomplet et les employés surnuméraires en plus de leur semaine normale de travail mais en-deçà des heures normales de travail prévues à l'article 7-5.00 ne constituent pas du temps supplémentaire.

8-7.07 Tout travail effectué durant la période de repos hebdomadaire constitue du temps supplémentaire, conformément à l'article 7-1.03.

Constitue du temps supplémentaire, pour les employés permanents à temps incomplet et pour les employés surnuméraires, tout travail effectué au-delà de trente-cinq (35) heures ou de six (6) jours.

De plus, tel employé rappelé au travail conformément à l'article 8-7.11 ou 8-7.12 n'est payé au taux du temps supplémentaire que si l'employé a déjà effectué trente-cinq (35) heures de travail.

8-7.08 Tout travail effectué durant un jour de congé férié en vertu de la présente convention et durant le jour de Pâques constitue du temps supplémentaire.

- 8-7.09
- a) L'employé qui effectue du temps supplémentaire est rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) ;
 - b) Toutefois, l'employé qui effectue du temps supplémentaire en excédent des dix (10) premières heures de travail en plus de sa semaine normale de travail est rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) ; ou
 - c) L'employé qui effectue du temps supplémentaire pendant une seizième (16^e) heure de travail au cours d'une même journée de travail est rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) à compter de cette seizième (16^e) heure ; ou
 - d) L'employé qui effectue du temps supplémentaire les jours de congé hebdomadaire et/ou fériés d'une semaine normale de travail, si l'un de ces congés a déjà été travaillé en temps supplémentaire, est rémunéré automatiquement au taux de son salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) pour les autres jours de congé travaillés, et les créances minimales de l'article 8-7.14 s'appliquent, mais le présent article ne s'applique pas pour le technicien en disponibilité ;

- e) Pour l'application des alinéas b), c) et d), la première des alternatives pouvant entraîner une majoration de cent pour cent (100 %) du taux de salaire de base d'un employé prévaut ;
- f) Pour l'application du salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) en fonction de l'alinéa b), les heures rémunérées au taux du salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) parce que les alinéas c), d) ou e) prévalent ne sont pas calculées ;
- g) Les heures travaillées durant un jour de congé férié et le jour de Pâques ne sont pas comptabilisées pour les fins d'application de l'alinéa b) du présent article.

8-7.10 Malgré les dispositions des articles 8-7.04 et 8-7.05, aucun supplément ne sera versé lorsqu'il y aura chevauchement sur le repos quotidien de douze (12) heures, du fait d'une rotation d'horaire dans le régime normal de travail (coïncidant avec les jours consécutifs de congé hebdomadaire prévus à la présente convention). Ce chevauchement ne pourra excéder six (6) heures sur le repos quotidien.

8-7.11 L'employé rappelé au travail par l'employeur après la fin de sa journée normale de travail reçoit une créance minimale de trois (3) heures de travail.

Un technicien en disponibilité qui est appelé à régler un problème par téléphone reçoit une créance minimale de une (1) heure trente (30) minutes. Si la réparation ne peut se faire par téléphone, la disposition précédente s'applique suite à l'approbation de l'employeur.

L'employé rappelé au travail selon les dispositions de l'article 8.7 entre 23 h et 7 h a droit à une heure de repos rémunérée durant sa journée régulière de travail pour chaque heure additionnelle de temps supplémentaire effectuée au-delà de trois (3) heures de temps supplémentaire.

8-7.12 L'employé rappelé au travail avant le début de sa journée normale de travail reçoit une créance minimale de deux (2) heures de travail, s'il se rend sur les lieux de travail.

8-7.13 L'employé appelé à faire du travail un jour de congé férié ou un jour de congé hebdomadaire reçoit une créance minimale de quatre (4) heures trente (30) minutes.

8-7.14 L'employé qui travaille un jour de congé férié, en vertu de la présente convention, se voit octroyer une (1) journée de congé supplémentaire fixée par entente entre l'employeur et l'employé.

Il est bien entendu qu'un employé qui travaille un jour férié reçoit le salaire auquel il a droit pour cette journée majoré de cinquante pour cent (50 %) et, à son choix, une journée de congé à une date ultérieure fixée par entente entre l'employé et l'employeur, ou l'équivalent en argent.

8-7.15 Malgré les dispositions de l'article 8-7.09, l'employé qui travaille le jour de Noël ou le Jour de l'An est rémunéré au taux de son salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) et il a droit à une créance minimale de six (6) heures.

- 8-7.16
- a) Les heures de temps supplémentaire pourront être accumulées, au taux de temps supplémentaire (une (1) heure travaillée = une (1) heure trente (30) minutes accumulée) ;
 - b) Les heures créditées à l'article 7-2.03 sont accumulées à même cette banque ;
 - c) Du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année, l'employé peut accumuler jusqu'à concurrence de quarante-deux (42) heures ;
 - d) La date de prise de congé doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé ;
 - e) Au 30 avril de chaque année, l'employeur monnaie au taux de traitement en vigueur, les heures accumulées non utilisées pendant les douze (12) mois précédents.

8-7.17 Les articles 8-7.08 et 8-7.14 ne s'appliquent pas à l'employé qui remplace un employé en congé férié prévu à la convention, mais ces articles s'appliquent si l'employé remplace un employé en congé pour accident et maladie d'un (1) mois et plus, en congé de maternité, en congé sans solde d'un (1) mois et plus, et en congé de perfectionnement.

CHAPITRE 9 REDRESSEMENT DES GRIEFS

9-1.00 GRIEF

9-1.01 Conformément au but de la présente convention, les parties conviennent de régler tout grief dans les plus brefs délais possibles, selon la procédure prévue au présent article.

9-1.02 Tout employé qui se croit lésé peut, en tout temps, soumettre son problème à l'employeur et tenter de régler le litige.

9-1.03 Tout employé, individuellement ou collectivement et/ou le syndicat peuvent présenter un grief à l'employeur.

Dans le cas d'un grief collectif, basé sur la même cause d'action et qui concerne plus d'un (1) employé, les parties conviennent qu'un (1) seul grief collectif soit présenté en suivant la procédure décrite à cet article.

9-1.04 Tout grief doit être présenté par écrit à l'employeur dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance acquise par l'employé concerné ou le syndicat, de l'événement qui y a donné naissance.

Un grief ne peut être rejeté pour le simple fait d'une erreur de rédaction ou de formulation qui n'affecte pas la nature du grief, ni sa substance, ni le correctif réclamé.

9-1.05 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables de la date de réception du grief par l'employeur.

9-1.06 Lors de ces rencontres, le syndicat sera représenté par un comité de griefs de trois (3) employés ; le comité de griefs peut être accompagné du plaignant et/ou d'un représentant extérieur du syndicat.

9-1.07 Si la rencontre prévue à l'article 9-1.05 ne donne pas satisfaction au syndicat ou si ladite rencontre n'a pas eu lieu dans les délais prévus, le syndicat peut, dans les soixante (60) jours ouvrables de la réception du grief par l'employeur, soumettre le grief à l'arbitrage.

9-1.08 Un rapport résumant les positions des parties au terme de la rencontre prévue à l'article 9-1.05 est rédigé et signé dans les quarante-huit (48) heures de la tenue de la réunion.

9-1.09 Les délais prévus à l'article 9-1.07 peuvent être prolongés après entente entre les parties.

9-2.00 **ARBITRAGE**

- 9-2.01 Lorsque le syndicat décide de soumettre un grief à l'arbitrage, il doit aviser l'employeur de son intention, par écrit, dans les délais prévus à l'article 9-1.07.
- 9-2.02 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le délai de l'article 9-2.01, les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans le délai prescrit, le Ministre fédéral du travail devra être sollicité par l'une ou l'autre des parties pour nommer d'office un arbitre.
- 9-2.03 La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel.
- 9-2.04 L'arbitre a toute autorité pour rendre une décision sur le grief qui lui est soumis ; toutefois, il ne peut rendre une décision qui a pour effet de changer ou de modifier la convention collective.
- 9-2.05 S'il est déterminé par l'arbitre qu'un employé a été suspendu, congédié ou a subi une mesure disciplinaire sans cause juste et valable, il pourra rendre toute décision qui lui semblera juste et équitable, laquelle pourra inclure la réinstallation de l'employé et le paiement, en tout ou en partie, du salaire perdu par l'employé durant la période de la suspension ou du congédiement, en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.
- 9-2.06 S'il est déterminé par l'arbitre qu'un employé a subi une mesure disciplinaire pour une cause juste et valable et que la mesure disciplinaire a résulté en la suspension ou le congédiement d'un employé et si, de l'avis de l'arbitre, la pénalité imposée est trop sévère pour la faute commise par l'employé, il peut rendre toute décision qui lui semblera juste et équitable, laquelle pourra inclure la réinstallation de l'employé et le paiement, en tout ou en partie, du salaire perdu par l'employé durant la période de suspension ou du congédiement, en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.
- 9-2.07 L'arbitre détermine la date et le lieu des auditions de même que la procédure qui sera utilisée.
- 9-2.08 Les frais de l'arbitre sont assumés conjointement, à parts égales, entre l'employeur et le syndicat.

- 9-2.09
- a) Seuls les délais prévus aux articles 9-1.04 et 9-1.07 sont des délais de déchéance ;
 - b) Malgré le paragraphe précédent les parties peuvent convenir par écrit d'une extension de délai.

CHAPITRE 10 CLAUSES PROFESSIONNELLES

10-1.00 MENTION AU GÉNÉRIQUE

10-1.01 À l'occasion de productions d'importance, l'employeur mentionne au générique le nom des employés qui ont apporté une contribution majeure à ces productions ainsi que le sceau officiel du syndicat.

Le sceau officiel du syndicat ne doit pas dépasser 1/6 de la dimension de l'écran.

10-1.02 Tout film ou ruban sonore ou magnétoscopique produit par l'employeur doit porter le sceau officiel du syndicat.

10-1.03 Lors de l'ouverture et de la fermeture des émissions de télévision, l'employeur permet de diffuser le sceau du syndicat et le message suivant : « le personnel de cette station est représenté par le Syndicat canadien de la fonction publique ».

10-2.00 LES JOURNALISTES ET L'INFORMATION

10-2.01 Quant à la cueillette de l'information, elle est normalement faite par le journaliste, sauf en ce qui concerne l'opérateur de production qui peut le faire dans le cadre de sa description de fonctions et dans cette éventualité, il est bien entendu que le traitement et la livraison demeurent la juridiction exclusive du journaliste.

10-2.02 L'information livrée par les journalistes doit être conforme aux faits et de nature à ne pas tromper le public ou léser les droits des personnes. Toutefois, une erreur commise de bonne foi par un journaliste ne sera pas retenue contre lui si, après vérification, il est démontré qu'il a agi avec mesure et prudence.

10-2.03 L'employeur doit voir à ce qu'aucune pression ou censure ne soit exercée à l'endroit des journalistes et à ce qu'aucun intérêt de quelque nature que ce soit, ne puisse intervenir dans le but de priver ou léser le public de son droit à une information équilibrée, dynamique, étoffée et précise.

10-2.04 Le droit de gérance de l'employeur en matière d'information n'est exercé que par le directeur responsable du service de l'information à qui les journalistes rendent compte de leur conduite journalistique.

10-2.05 Le journaliste achemine ses productions journalistiques au chef de pupitre ou au directeur responsable du service de l'information.

L'employeur est responsable de la diffusion des productions journalistiques. Le directeur responsable du service de l'information peut exiger que le journaliste ou, en son absence, un autre journaliste, reprenne ou modifie la forme de ses productions journalistiques.

- 10-2.06 L'employeur se rend responsable de toute poursuite judiciaire intentée contre un journaliste ou un opérateur de production, à la suite de la diffusion d'une information, lorsque cette diffusion a été autorisée par le directeur responsable du service de l'information. Dans ce cas, le journaliste ou l'opérateur de production concerné sera consulté sur le choix du procureur et accordera toute sa collaboration à l'employeur et l'employeur assume tous les frais inhérents.
- 10-2.07 Tout journaliste ou opérateur de production arrêté ou incarcéré en conséquence directe de l'exercice de ses fonctions ou en raison d'information ou de documents qu'il a légalement obtenus dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, ou parce qu'il refuse de dévoiler ses sources d'information, reçoit son plein salaire et conserve tous ses droits pour toute la durée de son incarcération, à la condition que le comportement et les gestes posés par le journaliste aient été autorisés dans le cadre du mandat donné par le directeur responsable du service de l'information.
- 10-2.08 Tout message dont le contenu a été déterminé par le client et dont le temps de diffusion a été retenu et payé par ce client, peut être diffusé par l'employeur mais le contenu de ce message peut être utilisé par les journalistes, s'ils y trouvent des éléments d'information.
- 10-2.09 Un animateur affecté à l'information ne pourra livrer de l'information en ondes, tant et aussi longtemps que les messages commerciaux qu'il a produits ne seront pas retirés des ondes.
- 10-2.10 Aucun matériel d'archives, audio et vidéo, du service de l'information, ne peut être diffusé à des fins commerciales ou à d'autres fins que celles de l'information s'il implique des éléments pouvant porter atteinte à la crédibilité d'un journaliste ou du service de l'information.
- 10-2.11 Le pigiste à l'information peut faire seulement de la nouvelle et du reportage.
- 10-2.12 Si l'employeur convoque une assemblée spéciale du service de l'information en dehors des heures normales de travail de l'employé, il devra fournir l'ordre du jour vingt-quatre (24) heures avant le début de l'assemblée.

- 10-2.13 L'employeur reconnaît les contretemps particuliers occasionnés aux journalistes en dehors de leurs heures normales de travail, dus à la nature de leur fonction, et il accorde une compensation monétaire pour ces contretemps.

Cette compensation monétaire est incluse à l'échelle de salaire de la classe d'emploi de journaliste apparaissant à l'article 8-5.00.

- 10-2.14 Les dispositions de l'article 7-8.02 s'appliquent au journaliste qui anime une émission.

10-3.00 **VÊTEMENTS, ÉQUIPEMENTS ET ACCESSOIRES**

- 10-3.01 Le remboursement des dépenses encourues par les animateurs pour l'habillement requis par l'employeur dans le cadre de leurs fonctions sont remboursées à la hauteur de soixante-quinze pour cent (75 %) jusqu'à concurrence de mille (1 000 \$) par année sur présentation de pièces justificatives.

L'employé et l'employeur doivent préalablement convenir de l'allure générale, du style, de la qualité, de la fréquence d'utilisation des vêtements et du fournisseur.

- 10-3.02 L'employé qui anime au moins une émission hebdomadaire à la télévision est remboursé pour ses coûts de coiffure, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à concurrence de vingt dollars (20,00 \$) par mois pour les animateurs et soixante-quinze (75,00 \$) par mois pour les animatrices.

- 10-3.03 Après entente avec l'employeur, les employés qui animent au moins une émission hebdomadaire à la télévision seront remboursés pour le coût du maquillage, sur présentation de pièces justificatives, selon la politique actuelle en vigueur.

À défaut d'entente, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) deux cents dollars (200,00 \$) par année, en deux (2) versements de cent dollars (100,00 \$), en septembre et en janvier.

- 10-3.04 Le journaliste qui produit régulièrement des reportages vidéo a droit aux dispositions des articles 10-3.01 et 10-3.02 et le journaliste qui lit régulièrement le bulletin de nouvelles a aussi droit aux dispositions de l'article 10-3.03.

- 10-3.05 À compter du 1^{er} octobre 2010 et par la suite, tous les trois (3) ans, l'employeur fournit aux opérateurs de production permanents, aux

réalisateurs permanents, régulièrement affectés aux tournages extérieurs un manteau d'hiver et un coupe-vent pour porter pendant les tournages.

À défaut d'entente de fournir lesdits vêtements, l'employeur verse à ces employés, la somme de deux cent cinquante dollars (250 \$).

Le manteau sera nettoyé et réparé (réparations mineures) une (1) fois l'an, aux frais de l'employeur.

10-4.00 **AVANTAGES ET PRIVILÈGES EXISTANTS**

10-4.01 L'employeur maintiendra les avantages et privilèges collectifs existants à la signature de la convention pendant la durée de cette convention.

10-5.00 **EXCLUSIVITÉ DE SERVICE**

10-5.01 Les employés permanents ne peuvent travailler pour une autre entreprise concurrente œuvrant dans le même champ d'activité que l'employeur à moins d'obtenir l'autorisation de l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

À la signature de la présente convention, le champ d'activité de l'employeur correspond à des activités de télévision et de productions commerciales dans la région de Gatineau - Ottawa.

10-6.00 **PROTECTION PROFESSIONNELLE**

10-6.01 L'employeur prend fait et cause pour tout employé contre qui une poursuite judiciaire est intentée suite à l'exercice de ses fonctions à l'intérieur des mandats reçus de son employeur.

10-7.00 **HARCÈLEMENT**

10-7.01 L'employeur et le syndicat conviennent de respecter la politique de harcèlement adoptée par RNC MÉDIA, telle que décrite en annexe « B ».

CHAPITRE 11 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 La présente convention entre en vigueur au jour de sa signature sauf pour les articles qui reçoivent un effet rétroactif. La convention collective se termine le 30 juin 2016.

11-1.02 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective.

11-1.03 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la convention collective.

11-2.00 RÉTROACTIVITÉ

11-2.01 Les parties conviennent que seule l'augmentation de salaire convenue pour l'année 2013 a une portée rétroactive.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce ____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Robert Ranger

Pierre Plouffe

Sébastien Côté

Jacques Dompierre

Geneviève L'Arrivée

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

ANNEXE « A » DESCRIPTION DES CLASSES D'EMPLOI

	<u>Page</u>
A-1	Commis au routage.....87
A-2	Journaliste..... 88
A-3	Opérateur de mise en ondes..... 89
A-4	Opérateur de production 90
A-5	Réalisateur..... 91
A-6 A)	Rédacteur de textes 92
A-6 B)	Préposé au sous-titrage 93
A-7	Technicien..... 94
A-8	Journaliste-vidéaste 95

A-1 COMMIS AU ROUTAGE

Sommaire de la fonction

Le commis au routage est chargé de l'allocation des contrats publicitaires selon les directives et de réaliser divers travaux connexes en lien avec le registre des programmes.

Tâches

- Extraire et préparer des relevés statistiques ou des rapports reliés à l'inventaire à partir du système informatique et imprimer au besoin selon les directives de son supérieur ;
- Gestion de l'inventaire publicitaire et maximisation de l'utilisation de l'inventaire disponible ;
- Entrer les données des contrats de diffusion ;
- Tenir à jour un système de classement ;
- Entrer dans le système informatique la programmation d'après la documentation des réseaux ;
- Entrer dans le système informatique les instructions de mise en ondes d'après la documentation des agences de publicité ;
- Entrer les contrats de diffusion des promotions ;
- Faire imprimer le registre des programmes pour la mise en ondes ;
- Faire la conciliation des registres de programmes et des contrats diffusés pour fins de facturation ;
- Compiler les données pour les rapports mensuels acheminés au CRTC ;
- Effectuer toute autre tâche connexe requise par son supérieur.

Compétences exigées

- Diplôme terminal d'un collège d'enseignement général ;
- Connaissance des méthodes et techniques en usage dans l'emploi ;
- L'expérience pertinente est considérée ;
- Connaissance de la langue anglaise.

A-2 JOURNALISTE

Sommaire de la fonction

Le journaliste voit à recueillir des éléments d'information qui présentent un intérêt pour le public, analyse, traite et relate cette information, pour fins de diffusion, sur les différentes plateformes.

Tâches

- Recueillir des éléments d'information par observations, enquêtes, entrevues, etc. ;
- Vérifier l'exactitude des informations recueillies ;
- Rédiger des textes relatant l'information recueillie ;
- Effectue le montage de ses reportages ;
- Procéder au classement et à la livraison des bulletins de nouvelles et capsules d'information ;
- Concevoir le montage vidéo de l'information recueillie ;
- Participer aux émissions d'affaires publiques ou les animer ;
- Effectuer toute autre tâche connexe requise par son supérieur.

Compétences exigées

- Diplôme d'études universitaires de premier cycle dans une discipline appropriée ;
- Facilité d'expression orale et écrite et vocabulaire adéquat ;
- Être titulaire d'un permis de conduire valide ;
- Connaissance des principes et techniques du journalisme et/ou ;
- Trois (3) années d'expérience pertinente ;
- Maîtrise de la langue anglaise parlée et écrite ;
- L'expérience pertinente sera prise en considération.

A-3 OPÉRATEUR DE MISE EN ONDES

Sommaire de la fonction

L'opérateur voit au fonctionnement du matériel et de l'équipement de la mise en ondes.

Tâches

- Apporter les changements sur les registres des programmes ;
- Recevoir, repiquer et classer les émissions et les productions commerciales et les promotions ;
- Assurer la mise en ondes ;
- Inscrire l'heure de présentation des émissions de promotion et des productions commerciales sur le registre des programmes ;
- Indiquer sur le « rapport de fautes » les problèmes rencontrés ;
- Effectuer toute autre tâche connexe requise par son supérieur.

Compétences exigées

- Diplôme d'études collégiales dans une discipline appropriée ;
- Connaissance des méthodes et techniques de la communication électronique ;
- L'expérience pertinente sera prise en considération.

A-4 OPÉRATEUR DE PRODUCTION

Sommaire de la fonction

L'opérateur voit au fonctionnement du matériel et de l'équipement de production, participe à la production et à l'enregistrement des émissions. Voit à la gestion et à la préparation des enregistrements.

Tâches

- Apporter les changements sur les registres des programmes ;
- Recevoir, classer, expédier les émissions enregistrées et le matériel requis ;
- Faire le montage des émissions, des promotions et des productions commerciales selon les exigences du plan de réalisation ;
- Régler et faire fonctionner les caméras ;
- Préparer le studio et les appareils requis (microphones, éclairage, etc.) ;
- Assurer la prise de son, prise de vue, le mixage, le découpage technique ;
- Opérer les magnétoscopes et le générateur de caractères ;
- Effectuer toute autre tâche connexe requise par son supérieur ;
- Assurer l'aiguillage ;
- Recueillir et remettre aux journalistes des données pour servir à l'information.

Compétences exigées

- Diplôme d'études collégiales dans une discipline appropriée ;
- Connaissance des méthodes et techniques de la communication électronique ;
- L'expérience pertinente sera prise en considération.

A-5 RÉALISATEUR

Sommaire de la fonction

Le réalisateur voit à la coordination des divers éléments de la production des émissions.

Tâches

- Participer avec la direction à la détermination de l'orientation générale des émissions et productions auxquelles il est assigné ;
- Effectuer la recherche nécessaire à la conception et la réalisation des émissions auxquelles il est assigné ;
- Diriger le personnel assigné aux émissions dont il est responsable ;
- Voir au montage des émissions ;
- Opérer les magnétoscopes, le générateur de caractères et l'aiguilleur vidéo ou toute autre technologie dédiée à la production d'émissions ;
- Assurer le respect des échéanciers de production ;
- Effectuer toute autre tâche connexe requise par son supérieur.

Compétences exigées

- Diplôme d'études universitaires de premier cycle dans une discipline appropriée ;
- Connaissance des principes et techniques de la communication électronique et de l'expression artistique, et/ou ;
- Cinq (5) années d'expérience pertinente ;
- L'expérience pertinente sera prise en considération.

A-6 A) RÉDACTEUR DE TEXTES

Sommaire de la fonction

Le rédacteur de textes voit à la rédaction de textes promotionnels, publicitaires et d'émissions s'il y a lieu ou tout autre texte requis par sa fonction. Il a aussi la responsabilité des archives et de leur classification.

Tâches

- Rédiger des textes promotionnels, publicitaires et d'émissions ;
- Effectuer les recherches propres à la rédaction des textes qu'il rédige ;
- Effectuer la classification et l'archivage des documents reliés à son travail ;
- Modifier et corriger les textes promotionnels, publicitaires et d'émissions ;
- Effectuer toute autre tâche connexe requise par son supérieur.

Compétences exigées

- Diplôme d'études universitaires dans une discipline appropriée ;
- Culture générale et vocabulaire adéquat ;
- L'expérience pertinente sera prise en considération.

A-6 B) PRÉPOSE AU SOUS-TITRAGE

Sommaire de la fonction

Le préposé au sous-titrage voit à sous-titrer en tout ou en partie les éléments audio qui se retrouvent dans une émission diffusée à l'antenne.

Tâches

- Transcrire (en tout ou en partie) la bande-son des émissions et vidéos en respectant les règles d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la langue de transcription utilisée ;
- Découper le texte en sous-titres, les positionner et les synchroniser en respectant les normes de sous-titrage codées en vigueur ;
- En collaboration avec les journalistes, voir à la rédaction des interventions « en direct » dans les bulletins de nouvelles ;
- Produire les rapports mensuels requis par le CRTC ;
- Participer en régie à l'encodage pour le sous-titrage des capsules d'information préenregistrées, ce qui n'inclut aucun segment du TVA 18 h ;
- Effectuer toute autre tâche connexe requise par son supérieur.

Compétences exigées

- Diplôme d'études collégiales dans une discipline appropriée ;
- Maîtrise du français et de l'anglais ;
- Maîtrise du doigté et bonne vitesse de frappe ;
- Connaissance de Microsoft Office ;
- Connaissance du logiciel Auto-Cue (un atout) ;
- Capacité de travailler sous pression et gérer des échéanciers ;
- Minutie, souci du détail et rigueur ;
- Esprit de synthèse et bon jugement ;
- Autonomie et esprit d'équipe.

A-7 TECHNICIEN

Sommaire de la fonction

Le technicien voit à l'installation, à l'entretien et à la réparation des équipements techniques.

Tâches

- Assembler, monter et régler l'équipement technique ;
- Expliquer le fonctionnement de l'équipement lorsque requis ;
- Vérifier périodiquement et sur demande le fonctionnement de l'équipement technique ;
- Réparer l'équipement technique ;
- Voir à la gestion de l'atelier technique (entretien, rangement des outils, inventaire, réquisitions, rapport d'activité, etc.) ;
- Se limiter aux réparations qui ne requièrent pas spécifiquement la compétence d'un ingénieur ou qui ne soient pas couvertes par les contrats reliés à la garantie des équipements ;
- Sur demande spécifique de l'employeur, effectuer certains travaux de spécialisation d'alignement de transmetteur et de prise de mesure de performance ;
- Effectuer toute autre tâche connexe requise par son supérieur.

Compétences exigées

- Diplôme d'études collégiales dans une discipline appropriée ;
- Connaissance du fonctionnement des appareils électroniques, et/ou ;
- Trois (3) années d'expérience pertinente ;
- L'expérience pertinente sera prise en considération.

A-8 JOURNALISTE-VIDÉASTE

Sommaire de la fonction

Le journaliste-vidéaste voit à recueillir des éléments d'information qui présentent un intérêt pour le public, analyse, traite et relate cette information, pour fins de diffusion, sur les différentes plateformes.

Tâches

- Recueillir des éléments d'information par observation, enquêtes, entrevues, etc. ;
- Vérifier l'exactitude des informations recueillies ;
- Rédiger des textes relatant l'information recueillie ;
- Procéder au classement et à la livraison des bulletins de nouvelles et capsules d'information ;
- Participer en direct, si requis, aux bulletins d'information et/ou bulletins spéciaux ;
- Assurer le fonctionnement (utiliser) de la caméra-vidéo ;
- Assurer (faire) la prise de vue ;
- Participer aux émissions d'affaires publiques ou les animer ;
- Assurer et concevoir le montage vidéo de ses reportages ainsi que de l'information recueillie ;
- Assurer (faire) le montage de ses reportages (table numérique) ;
- Acheminer les reportages finis à la salle des nouvelles ;
- Effectuer toute tâche connexe requise par son supérieur.

Compétences exigées

- Diplôme d'études universitaires de premier cycle dans une discipline appropriée ;
- Facilité d'expression orale et écrite et vocabulaire adéquat ;
- Être titulaire d'un permis de conduire valide ;
- Connaissance des principes et techniques du journalisme ;
- Trois (3) années d'expérience pertinente ;
- L'expérience pertinente sera prise en considération ;
- Maîtrise de la langue anglaise parlée et écrite ;
- Connaissance de l'équipement et du fonctionnement de l'équipement et des appareils utilisés.

ANNEXE « B » POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

GÉNÉRALITÉS

La compagnie a pour politique de faire en sorte que toute personne sur les lieux de travail, respecte, dans tout ce qui a trait à son travail, les normes de conduite généralement acceptées. L'objectif de la politique sur le harcèlement sexuel est de tendre à éliminer tout geste ou comportement qui pourrait être perçu comme du harcèlement sexuel dès son origine.

Le fait par une personne de ne pas respecter autant qu'elle le doit la personnalité et la dignité de celles qu'elle côtoie ou avec qui elle travaille, les comportements blessants ou humiliants pour les autres et les représailles contre des personnes qui se sont plaintes de la manière dont elles ont été ou sont traitées constituent de graves manquements aux normes de conduite en vigueur dans la compagnie. De tels manquements seront considérés comme du harcèlement et ne seront pas tolérés ; ils seront considérés comme des motifs suffisants de mesures disciplinaires, lesquelles pourront aller jusqu'au congédiement.

Le harcèlement peut notamment prendre les formes suivantes : propos injurieux, remarques désobligeantes, propositions déplacées ou provocation de tout genre, plaisanteries, insinuations, sarcasmes relatifs à l'aspect physique, l'âge, la race, l'origine ethnique ou la nationalité, la couleur, le sexe, la religion, l'état matrimonial ou la situation de famille ; l'incapacité dont souffre une personne et l'exhibition de choses pouvant être considérées comme insultantes ou dégradantes.

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement particulièrement condamnable. Il comprend les comportements, commentaires, propositions, gestes ou contacts d'ordre sexuel susceptibles d'offenser ou d'humilier une personne ou qui pourraient avec raison être interprétés comme des demandes de faveurs sexuelles dont dépendraient l'embauchage, l'accès à la formation professionnelle ou la promotion. Toute personne de la compagnie est en droit de travailler dans un cadre où elle ne risque pas de faire l'objet de harcèlement sexuel et la compagnie entend faire tout ce qui est en son pouvoir pour faire respecter ce droit.

RESPONSABILITÉS ET PROCÉDURES

a) Employés

Les personnes qui croient être l'objet de harcèlement doivent procéder de la manière décrite ci-dessous ; par ailleurs, le service du personnel est prêt à les aider de façon confidentielle à toutes les étapes de la procédure, qui est la suivante :

- Les personnes harcelées doivent immédiatement faire connaître leur mécontentement à la personne concernée afin de lui donner la possibilité de changer de comportement ;
- Si le comportement de cette personne ne s'améliore pas, ou s'il se produit un autre incident similaire, elles devront, dès que possible, discuter de la question avec leur supérieur immédiat et demander à ce que des mesures soient prises ;
- Si pour une raison quelconque, la personne hésite à mêler son supérieur à la question ou qu'elle n'est pas satisfaite des mesures prises, elle doit, dans les plus brefs délais, porter l'affaire à l'attention de personnes plus haut placées dans sa région ou au service du personnel.

b) **Directeurs**

Les personnes de la compagnie qui assument des fonctions de direction doivent être attentives aux problèmes éventuels de harcèlement et, si elles sont témoins de tels problèmes, elles doivent prendre les mesures qui s'imposent sans attendre qu'une plainte soit déposée. Le directeur doit discuter avec la personne fautive du caractère inacceptable de son comportement et des conséquences qui pourraient en résulter. S'il s'avère nécessaire de prendre d'autres mesures, un dossier complet de circonstances doit être dressé. Tout retard injustifié dans la prise de mesures correctives peut être interprété comme une acceptation tacite du fait, ce qui est également intolérable.

Les directeurs doivent suivre les étapes suivantes, au moment de décider des mesures à prendre, lorsqu'une plainte, officieuse ou officielle, a été déposée :

- Étudier objectivement toutes les circonstances entourant l'incident ;
- Interviewer, dès que possible, le plaignant, le coupable présumé et, le cas échéant, les témoins ;
- Constituer un dossier précis et complet des commentaires recueillis et des conclusions dégagées ;
- Passer l'affaire en revue avec le supérieur hiérarchique du plaignant et une personne du service du personnel ; il est très possible que cette revue donne lieu à de nouvelles discussions et à une étude plus approfondie de la plainte avant que l'on convienne des mesures à prendre ;

- S'assurer que les deux parties directement concernées par la plainte sont dûment avisées de la décision prise ;
- Un exemplaire de toute note de réprimande devra être versé au dossier de la personne conformément à l'usage établi ;
- Tous les autres documents relatifs aux circonstances entourant l'affaire devront être traités de façon strictement confidentielle, et ils ne devront pas être versés aux dossiers ordinaires des personnes. Ces documents devront finalement être envoyés au service du personnel qui les conservera dans des dossiers à diffusion restreinte réservés expressément à ces questions.

RECOURS EXTERNE

Outre les directives internes décrites ci-dessus, les personnes qui croient avoir fait l'objet de harcèlement sexuel ont le droit de demander réparation en vertu des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

ANNEXE « C » LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS AU 30 JUIN 2013

<u>NOM</u>	STATUT	DATE D'ENTRÉE			TAUX (ÉCHELON)
		Jour	Mois	Année	
COMMIS AU ROUTAGE					
Malette, Céline	PTC	29	11	88	23.4062 (6)
Gagnon, Diane	PTC	02	04	91	23.4062 (6)
Beaudoin, Josée	PTC	19	01	98	23.4062 (6)
Lacroix, Marie-Claude	PTC	09	07	01	23.4062 (6)
Lapointe, Brigitte	PTC	04	09	01	23.4062 (6)
JOURNALISTE					
Plouffe, Pierre	PTC	30	06	03	29.2411 (6)
Séguin, Pierre-Jean	PTC	27	11	06	29.2411 (6)
Larose, Geneviève	PTC	15	10	07	29.2411 (6)
Dubé, Alexandre	PTC	08	01	10	29.2411 (6)
Rivet, Sabrina	PTC	21	11	11	27.0420 (4)
Ouellet, Simon-Pier	PTC	28	01	13	25.9471 (3)
JOURNALISTE- VIDÉASTE					
Ouellet, Allison	PTC	27	09	10	30.3351 (6)
OPÉRATEUR DE MISE EN ONDES					
Lamothe, Patrice	PTC	28	07	97	25.1523 (6)
Metchkonev, Plamen	PTC	08	12	97	25.1523 (6)
OPÉRATEURS DE PRODUCTION					
Bélanger, Jean	PTC	10	10	78	25.1523 (6)
Bouchard, Jean-Yves	PTC	06	09	82	25.1523 (6)
Tardif, Alain	PTC	06	01	86	25.1523 (6)
Vallée, Pierre	PTC	29	02	88	28.9650* ¹ (6)

¹ * Taux de réalisateur.

Kingsburry, Yvon	PTC	31	01	89	25.1523 (6)
Desbiens, Daniel	PTC	02	02	89	25.1523 (6)
Martineau, Stéphane	PTC	03	02	89	25.1523 (6)
Fortin, Stéphane	PTC	11	06	91	25.1523 (6)
Rouleau, Martin	PTC	18	11	96	25.1523 (6)
Martin, Jean-Luc	PTC	12	06	00	25.1523 (6)
Pierre-Paul Couture	PTC	13	02	06	25.1523 (6)
Tremblay, Philippe	PTI	24	09	10	25.1523 (6)
Mongrain, Dominic	PTI	15	11	10	24.2239 (5)
Déry, Tania	PTI	16	02	11	23.3508 (4)
RÉALISATEUR					
Plamondon, Jean	PTC	20	02	84	28.9650 (6)
PRÉPOSÉ AU SOUS-TITRAGE					
Ouellette, Mathieu	PTC	17	10	11	22.5111 (2)
TECHNICIEN					
Dompierre, Jacques	PTC	06	02	12	28.9538 (6)

ANNEXE « D » INFORMATIONS SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

Au 31 décembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat les informations relatives à la classification des employés.

Ces informations comprennent pour chaque employé, son nom, son ancienneté d'emploi, son ancienneté de groupe, son échelon d'expérience, sa date de progression d'échelon d'expérience dans l'échelle de salaires et sa classe d'emploi.

Les informations relatives à la classification des employés seront aussi remises au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

ANNEXE « E » ENTENTE SUR LE RÉALISATEUR À L'INFORMATION

Les parties conviennent que le réalisateur à l'information relève du Directeur responsable du service de l'information et il est affecté dans ses tâches à ce service par ce directeur, et l'article 10-2.00 de la convention collective s'appliquent mutatis mutandis au réalisateur à l'information, quant au contenu de l'information.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Robert Ranger

Pierre Plouffe

Sébastien Côté

Jacques Dompierre

Geneviève L'Arrivée

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

ANNEXE « F » ENTRAÎNEMENT DU PERSONNEL

1. BUT

Le travail de télévision est un travail d'équipe. Il est très important que dans une équipe, chacun des membres de l'équipe soit en mesure d'accomplir correctement les fonctions qui lui sont dévolues pour que l'équipe puisse produire un produit de la qualité qui est celle qu'on attend des employés de CHOT et CFGS-TV. Lorsqu'un membre de l'équipe est incapable de fonctionner de façon adéquate, c'est toute l'équipe qui est pénalisée et la qualité du produit fini s'en ressent grandement. Ne dit-on pas qu'une chaîne est aussi forte ou aussi faible que le plus faible de ses maillons.

2. LA FORMATION

La formation doit nécessairement comporter deux étapes : une première étape d'observation et une deuxième étape de supervision.

a) L'observation

Le nouvel employé ou l'employé qui change d'affectation doit d'abord pouvoir bénéficier d'une période minimale d'observation pendant laquelle il ne produit pas mais observe le travail qu'accomplit le superviseur pendant que celui-ci explique ce qu'il fait. Il va de soi que le formateur doit provenir de la même classe d'emploi que l'employé en formation.

b) La supervision

La seconde étape de la formation en est une de travail sous stricte supervision, c'est-à-dire une étape pendant laquelle un employé fait des essais, aidé par son superviseur.

c) Temps requis

Le temps requis sera déterminé selon les classifications et les circonstances.

d) Le formateur

Il va sans dire que le formateur doit être un employé permanent et devrait, durant la période d'observation et de supervision, avoir la charge d'un seul employé.

e) La supervision éloignée

Une formation sérieuse ne peut prendre fin sans un suivi qui permette d'évaluer l'aptitude d'un employé de fonctionner de façon autonome. Aussi, il faut prévoir une troisième étape de supervision éloignée, c'est-à-dire une étape où l'employé pourrait se référer à son supérieur pour aide et conseils. Cette étape devrait durer jusqu'à la fin de la période de probation.

f) **L'évaluation**

À la fin de la période, le superviseur devrait remettre à la direction un rapport d'évaluation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce ____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Robert Ranger

Pierre Plouffe

Sébastien Côté

Jacques Dompierre

Geneviève L'Arrivée

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

ANNEXE « G » FORMATION JOURNALISTE

Les parties conviennent que la tâche du journaliste d'effectuer le montage de ses reportages doit se faire dans le respect du chapitre 5-7.00 concernant les changements technologiques sur la politique de formation du personnel.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce ____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

LETTRE D'ENTENTE I RELATIVEMENT AU JOURNALISTE À STATUT PARTICULIER

ATTENDU QUE l'employeur et le syndicat ont négocié le renouvellement de la convention collective et sont parvenus à une entente à cet effet ;

ATTENDU QUE l'employeur peut requérir les services d'un journaliste à statut particulier pour CHOT et d'un journaliste à statut particulier pour CFGS.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente ;
2. Ces postes de journalistes à statut particulier seront principalement utilisés pour la lecture des nouvelles ;
3. Le journaliste affecté au poste provenant de la section locale 3617 maintient toutes les dispositions de la convention collective sauf en ce qui concerne l'horaire de travail qui doit être négocié entre l'employeur, le syndicat et le journaliste. Les conditions salariales particulières contractées entre l'employeur et le journaliste ne pourront être divulguées au syndicat qu'après avoir obtenu le consentement écrit du journaliste ;
4. a) Pour le journaliste ne provenant pas de la section locale 3617, la convention collective en vigueur s'applique en excluant les chapitres et articles suivants :

5-00 à l'exception de 5-9.00	7-9.00
7-1.00	8-3.00
7-2.00	8-5.00
7-4.00	8-6.00 à l'exception de 8-6.01
7-5.00	8-7.00

Il est entendu que le droit de grief n'est pas applicable pour les articles exclus de la convention collective ;

- b) Pour le journaliste ne provenant pas de la section locale 3617, le journaliste à statut particulier doit négocier les modalités particulières avec l'employeur ; le contrat liant le journaliste et l'employeur sera remis au syndicat sauf pour le salaire qui pourra être divulgué s'il y a consentement écrit du journaliste.

Advenant qu'il y ait des modifications à la diffusion et/ou à la formule des bulletins de nouvelles qui pourraient justifier la modification du nombre de lecteurs, les parties se rencontreront pour analyser la situation et trouver les solutions appropriées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

**LETTRE D'ENTENTE II RELATIVEMENT AU STATUT D'EMPLOYÉ
PERMANENT À TEMPS INCOMPLET**

Les employés permanents à temps incomplets du groupe fonctionnel de la production à la date de la signature de la présente convention collective seront opérateurs de production et opérateur de mise en ondes.

Il en est de même pour ceux qui deviendraient à temps incomplet dans le futur. Toutefois, l'affectation à la mise en ondes se fera en fonction des besoins de l'employeur et en prenant en considération le choix exprimé par l'employé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce ____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

LETTRE D'ENTENTE III

RELATIVE À L'OPÉRATEUR DE PRODUCTION AFFECTÉ À LA PRODUCTION DES CAPSULES D'INFORMATIONS

Lorsqu'un opérateur de production est affecté à la production des capsules d'informations pour un quart de travail d'une durée habituelle de trois (3) heures :

- Il est entendu que cet employé agit principalement à titre d'opérateur de production mais qu'une infime proportion de ses tâches est considérée comme étant de la réalisation puisqu'il a la responsabilité de diriger le journaliste et d'assurer le comptage en vue de la mise en ondes des capsules ;
- Il est entendu que l'employeur accordera à l'employé affecté à la production des capsules d'informations le taux applicable à l'échelle de salaire des réalisateurs, et ce, pour la durée complète du quart de travail (trois (3) heures) ;
- Malgré l'acceptation de l'employeur de rémunérer l'opérateur de production au taux du réalisateur, il est entendu que le syndicat ne pourra revendiquer la création d'un poste de réalisateur permanent à temps incomplet sur la base de l'article 1-2.06 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

LETTRE D'ENTENTE IV RELATIVE À L'OPÉRATEUR DE PRODUCTION AFFECTÉ À LA CAMÉRA DE SOIR ET DE NUIT

Dans l'éventualité où les besoins opérationnels nécessitent d'affecter un opérateur de production à la caméra de soir et de nuit, voici les conditions de travail qui lui seraient applicables :

But

En plus des tâches normales d'un opérateur de production, cette affectation conjuguera certaines tâches journalistiques afin de livrer l'information recueillie sur les faits divers pendant la soirée et la nuit.

Description

L'employé devra, entres autres :

- Rechercher des éléments d'information pendant la soirée et la nuit (écoute du balayeur d'ondes) ;
- Prioriser l'information recueillie ;
- Recueillir des éléments d'information sur les faits divers, par observations, tournages et entrevues (s'informer de la situation et réaliser des entrevues avec les gens sur place) ;
- Rédiger un bref texte relatant la chronologie des évènements ;
- Concevoir et effectuer le montage vidéo de l'information recueillie.

Prime

L'employé affecté à cette tâche verra son salaire majoré de :

1,20 \$ de l'heure le 1^{er} juillet 2013

1,25 \$ de l'heure le 1^{er} juillet 2014

1,30 \$ de l'heure le 1^{er} juillet 2015

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

LETTRE D'ENTENTE V PROMOTION TEMPORAIRE

Malgré l'article 5-4.05, advenant le cas qu'il manque un réalisateur et qu'aucun opérateur accepte de remplacer, et que c'est urgent de remplacer ce quart de travail, l'employeur peut affecter pour ce quart de travail l'opérateur avec le moins d'ancienneté capable de réaliser ce produit. L'employeur devra analyser la situation et trouver une solution le plus rapidement possible.

Une liste d'employés qui acceptent d'effectuer du travail de réalisateur est établie.

L'employé qui veut retirer son nom de cette liste devra aviser par écrit l'employeur au moins deux (2) semaines avant son retrait.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

**LETTRE D'ENTENTE VI RELATIVE AU VERSEMENT DE LA CAISSE DE
CONGÉS POUR ACCIDENT ET MALADIE
MONNAYABLE AU FONDS DE SOLIDARITÉ OU
AU RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE
RETRAITE**

ATTENDU QUE Au 31 décembre de chaque année, l'employeur monnaie au
taux de traitement en vigueur à ces dates, les jours de
congé monnayables non utilisés pendant les derniers
douze (12) mois ;

ATTENDU QUE Sur demande d'un employé, l'employeur peut retenir un
montant admissible à un REER individuel ou de bénéficiaire
du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du
Québec (FTQ).

Les parties conviennent que :

1. Le préambule fait partie de la présente entente ;
2. L'employé qui désire que le paiement des jours de congés monnayables non utilisés soit transféré vers le REER individuel ou la plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) doit en aviser par écrit l'employeur avant le 1^{er} décembre de chaque année.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce ____^e jour de
_____, 2014.

RNC MEDIA INC.

Pour le comité de négociations

(CHOT-TV / CFGS-TV)

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Robert Ranger

Pierre Plouffe

Sébastien Côté

Jacques Dompierre

Geneviève L'Arrivée

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

**LETTRE D'ENTENTE VII RELATIVEMENT AU STATUT D'EMPLOYÉ
PERMANENT À TEMPS INCOMPLET**

L'employeur convient que **Philippe Tremblay** a un statut d'employé permanent à temps incomplet et sera maintenu à vingt-cinq (25) heures par semaine durant la présente convention collective.

Dans le cas de cet employé, l'article 8-4.02 alinéa b), devra se lire de la manière suivante :

- L'employeur garantit à l'employé permanent à temps incomplet qu'il sera rémunéré pour un minimum de vingt-cinq (25) heures même si les heures réellement travaillées sont inférieures.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

LETTRE D'ENTENTE VIII

CONCERNANT LES CLASSES D'EMPLOI A-3 ET A-4

Dans le but de permettre une plus grande flexibilité dans l'utilisation des employés affectés aux classes d'emploi A-3 et A-4, l'employeur souhaite, que les opérateurs de production puissent accomplir l'ensemble des tâches prévues à leur description de tâches.

À cet égard, l'employeur reconnaît qu'il doit fournir à ses employés les outils nécessaires pour atteindre ses objectifs par le biais de formations pertinentes. Les formations seront établies en fonction des besoins opérationnels de l'employeur et seront dispensées durant les heures de travail et ce, sans perte de rémunération.

D'autre part, l'employeur pourra recourir aux services des opérateurs de production pour accomplir les fonctions des opérateurs de mise en ondes aux conditions suivantes :

- L'employeur pourra recourir aux services des employés P.T.C., en offrant le travail, sur une base volontaire par ordre d'ancienneté et par la suite, en imposant le travail par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés aptes à faire le travail ;
- L'employeur ne pourra utiliser plus de deux (2) P.T.C. opérateurs de production aux opérations de mise en ondes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce ____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

LETTRE D'ENTENTE IX RELATIVE AU POSTE DE PRÉPOSÉ AU SOUS-TITRAGE

ATTENDU QUE le 4 octobre 2011, l'employeur établissait les conditions de travail et l'échelle de salaire applicables au poste de préposé au sous-titrage (pièce IX-a) ;

ATTENDU QUE le 13 janvier 2012, les parties convenaient de créer un poste de préposé au sous-titrage (pièce IX-b) ;

ATTENDU QUE le 28 septembre 2012, l'employeur modifiait les tâches du poste de préposé au sous-titrage (pièce IX-c) ;

ATTENDU QUE le préposé au sous-titrage relève du directeur des opérations.

Les parties conviennent :

D'INTÉGRER à la présente convention collective les conditions de travail applicables telles qu'énumérées aux pièces IX-a), b) et c). À la signature de la convention collective, M. Mathieu Ouellette détient l'affectation du préposé au sous-titrage.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

PIÈCE IX-a

PIÈCE IX-b

PIÈCE IX-c

LETTRE D'ENTENTE PARTICULIÈRE RELATIVE À M. JEAN BÉLANGER

Les parties conviennent que pour la durée de la convention collective, M. Jean Bélanger maintiendra son lien d'emploi chez RNC MÉDIA et continuera de bénéficier des mêmes avantages qu'il bénéficiait au moment de la signature de la convention.

Les dispositions de la présente entente continuent de s'appliquer tant que M. Bélanger maintiendra un lien d'emploi chez RNC MÉDIA.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce ____^e jour de _____, 2014.

RNC MEDIA INC.

(CHOT-TV / CFGS-TV)

Robert Ranger

Sébastien Côté

Geneviève L'Arrivée

Pour le comité de négociations

**Syndicat canadien de la
fonction publique, section
locale 3617**

Pierre Plouffe

Jacques Dompierre

Martin Rouleau

Lise Gauvreau

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1	PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS	2
1-1.00	BUT DE LA CONVENTION	2
1-2.00	DÉFINITIONS	3
CHAPITRE 2	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	9
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION	9
2-2.00	RECONNAISSANCE	10
2-3.00	MODIFICATION OU SUSPENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	10
CHAPITRE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	11
3-1.00	DROITS DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR	11
3-2.00	POLITIQUES ET RÈGLEMENTS DE L'EMPLOYEUR	11
3-3.00	GRÈVE ET LOCK-OUT	11
CHAPITRE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT	12
4-1.00	TABLEAUX D'AFFICHAGE	12
4-2.00	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	12
4-3.00	RÉGIME SYNDICAL	13
4-4.00	COTISATIONS SYNDICALES	13
4-5.00	LIBRE EXERCICE DES ACTIVITÉS SYNDICALES	14
4-6.00	PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	14
4-7.00	JURIDICTION	16
4-8.00	AVIS AU SYNDICAT	18
CHAPITRE 5	RÉGIME D'EMPLOI	20
5-1.00	ANCIENNETÉ	20
5-1.01	ANCIENNETÉ D'EMPLOI	20
5-1.02	PERTE DE L'ANCIENNETÉ D'EMPLOI	20
5-1.03	ANCIENNETÉ DE CLASSE D'EMPLOI	20
5-1.04	INTERRUPTION DE L'ANCIENNETÉ DE CLASSE D'EMPLOI	21
5-1.05	ANCIENNETÉ DE GROUPE FONCTIONNEL	21
5-1.06	INTERRUPTION DE L'ANCIENNETÉ DE GROUPE FONCTIONNEL	21
5-2.00	GROUPES FONCTIONNELS	21
5-3.00	POSTES À COMBLER	21
5-4.00	AFFECTATION	23
5-5.00	DÉMISSION ET FIN D'EMPLOI	24

5-6.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET SURPLUS DE PERSONNEL	24
5-7.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	29
5-8.00	MESURES DISCIPLINAIRES	31
5-9.00	TÂCHES.....	33
5-10.00	EMBAUCHE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES	34
CHAPITRE 6	SÉCURITÉ SOCIALE	35
6-1.00	CAISSE DE CONGÉS POUR ACCIDENT ET MALADIE.....	35
6-2.00	CONGÉS SOCIAUX.....	37
6-3.00	ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN	38
6-4.00	CONGÉS PARENTAUX	38
6-5.00	CONGÉ SANS SOLDE	41
6-6.00	VACANCES.....	44
6-7.00	CONGÉS FÉRIÉS	46
6-8.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	47
6-9.00	PERFECTIONNEMENT	48
6-10.00	ASSURANCES COLLECTIVES	49
6-11.00	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE	50
6-12.00	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	51
CHAPITRE 7	CONDITIONS DE TRAVAIL	54
7-1.00	RÉGIME DE TRAVAIL.....	54
7-2.00	PÉRIODE DE REPAS	56
7-3.00	PAUSE-CAFÉ.....	57
7-4.00	ASSEMBLÉE COMMANDÉE PAR L'EMPLOYEUR.....	57
7-5.00	HEURES DE TRAVAIL	58
7-6.00	DROITS ET OBLIGATIONS DES TECHNICIENS	60
7-7.00	DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS D'OPÉRATION	60
7-8.00	DROITS ET OBLIGATIONS DES RÉALISATEURS	61
7-9.00	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR	62
7-10.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	64
CHAPITRE 8	RÉGIME SALARIAL	66
8-1.00	RÉMUNÉRATION.....	66
8-2.00	CLASSE D'EMPLOI	66
8-3.00	ÉCHELON D'EXPÉRIENCE	67

8-4.00	VERSEMENT DU SALAIRE	69
8-5.00	ÉCHELLES DE SALAIRES :	69
8-6.00	PRIMES ET CACHETS	71
8-7.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	74
CHAPITRE 9	REDRESSEMENT DES GRIEFS	78
9-1.00	GRIEF	78
9-2.00	ARBITRAGE	79
CHAPITRE 10	CLAUSES PROFESSIONNELLES	81
10-1.00	MENTION AU GÉNÉRIQUE	81
10-2.00	LES JOURNALISTES ET L'INFORMATION	81
10-3.00	VÊTEMENTS, ÉQUIPEMENTS ET ACCESSOIRES	83
10-4.00	AVANTAGES ET PRIVILÈGES EXISTANTS	84
10-5.00	EXCLUSIVITÉ DE SERVICE	84
10-6.00	PROTECTION PROFESSIONNELLE	84
10-7.00	HARCÈLEMENT	84
CHAPITRE 11	DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ	85
11-1.00	DURÉE DE LA CONVENTION	85
ANNEXE « A »	DESCRIPTION DES CLASSES D'EMPLOI	86
A-1	COMMIS AU ROUTAGE	87
A-2	JOURNALISTE	88
A-3	OPÉRATEUR DE MISE EN ONDES	89
A-4	OPÉRATEUR DE PRODUCTION	90
A-5	RÉALISATEUR	91
A-6 A)	RÉDACTEUR DE TEXTES	92
A-6 B)	PRÉPOSE AU SOUS-TITRAGE	93
A-7	TECHNICIEN	94
A-8	JOURNALISTE-VIDÉASTE	95
ANNEXE « B »	POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT	96
ANNEXE « C »	LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS AU 30 JUIN 2013	99
ANNEXE « D »	INFORMATIONS SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS	101
ANNEXE « E »	ENTENTE SUR LE RÉALISATEUR À L'INFORMATION	102
ANNEXE « F »	ENTRAÎNEMENT DU PERSONNEL	103
ANNEXE « G »	FORMATION JOURNALISTE	105

LETTRE D'ENTENTE I	RELATIVEMENT AU JOURNALISTE À STATUT PARTICULIER.....	106
LETTRE D'ENTENTE II	RELATIVEMENT AU STATUT D'EMPLOYÉ PERMANENT À TEMPS INCOMPLET	108
LETTRE D'ENTENTE III	RELATIVE À L'OPÉRATEUR DE PRODUCTION AFFECTÉ À LA PRODUCTION DES CAPSULES D'INFORMATIONS.....	109
LETTRE D'ENTENTE IV	RELATIVE À L'OPÉRATEUR DE PRODUCTION AFFECTÉ À LA CAMÉRA DE SOIR ET DE NUIT	110
LETTRE D'ENTENTE V	PROMOTION TEMPORAIRE.....	112
LETTRE D'ENTENTE VI	RELATIVE AU VERSEMENT DE LA CAISSE DE CONGÉS POUR ACCIDENT ET MALADIE MONNAYABLE AU FONDS DE SOLIDARITÉ OU AU RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE	113
LETTRE D'ENTENTE VII	RELATIVEMENT AU STATUT D'EMPLOYÉ PERMANENT À TEMPS INCOMPLET	114
LETTRE D'ENTENTE VIII	CONCERNANT LES CLASSES D'EMPLOI A-3 ET A-4.....	115
LETTRE D'ENTENTE IX	RELATIVE AU POSTE DE PRÉPOSÉ AU SOUS-TITRAGE.....	116
PIÈCE IX-a.....		117
PIÈCE IX-b.....		118
PIÈCE IX-c.....		119
LETTRE D'ENTENTE PARTICULIÈRE RELATIVE À M. JEAN BÉLANGER ...		121