

POSITION SYNDICALE
ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE DU 12 MAI 2018
ET DÉPOSÉE À L'EMPLOYEUR LE 14 MAI 2018

LES PERMANENCES	
<p style="text-align: center;">CRÉATION DE POSTES PERMANENTS SUPPLÉMENTAIRES DANS TOUTES LES RÉGIONS ET DANS DIFFÉRENTS SECTEURS</p> <p style="text-align: center;">CRÉATION DE POSTES PERMANENTS - ÉQUIPES VOLANTES</p>	
ANNEXE B : LES TEMPORAIRES	
<p style="text-align: center;"><u>Planification à long terme (bloc de trois (3) mois)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur offre des affectations aux temporaires par ancienneté. ● L'employé peut accepter ou refuser l'offre de l'employeur. 	
<p style="text-align: center;"><u>Planification moyen terme : un (1) mois</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employé temporaire est disponible à temps plein sauf avis contraire de sa part. ● L'employé donne ses non-disponibilités ou ses demandes de congés un (1) mois à l'avance. ● L'appel au travail se fait par ordre d'ancienneté en respectant les non-disponibilités. 	

Planification à court terme : le jour de la publication de l'horaire (dix jours ouvrables avant le début du cycle)

- L'employé déjà affecté à l'horaire ne peut annuler cette affectation.
- L'employeur ne peut réduire le nombre d'heures de travail attribué, une fois l'horaire affiché.

Planification à court terme (suite)
*Appel de dernière minute

- L'employé peut exprimer sa non-disponibilité s'il n'est pas déjà à l'horaire, avant 10 heures le jour même.
- 12,5 % de compensation en lieu et place d'avantages sociaux, pour les temporaires de moins de 13 semaines.
- Adhésion aux avantages sociaux pour les 13 semaines et plus (qui sont admissibles).
- Pendant les périodes de pointe, l'employé temporaire peut prendre des congés rémunérés avec l'accord de la direction.
- Le temporaire offre ses disponibilités un (1) week-end sur deux (2).

- L'employé peut utiliser un congé annuel afin d'éviter le bris de service.

ANNEXE C : LES CONTRACTUELS

LA CONVERSION DE POSTES OCCUPÉS PAR DES CONTRACTUELS EN POSTES PERMANENTS

Contractuels

- Pas de bris de service, pour une période de 13 semaines entre deux contrats.
- Que le cumul de service continu des employés qui ont été contractuels et temporaires soit reconnu à la date de signature de la convention collective
- Que le plafond de dix (10) pour cent à l'annexe C s'applique à l'ensemble des emplois contractuels et non seulement aux projets spéciaux
- Pour les édimestres, les postes permanents créés seront octroyés en priorité à ceux qui font 75 % des tâches des nouvelles monographies.

LES CLAUSES SALARIALES

AUGMENTATION DE 1,5 % POUR 2018	
PLAN DENTAIRE Grille 2017	
PRIMES D'AVANCEMENT TEMPORAIRE QUOTIDIENNES : 20 \$ (GROUPES 24 À 39) 25 \$ (GROUPES 1 À 23)	
TAUX DOUBLE APRÈS 12 HEURES	
LES HORAIRES DE TRAVAIL	
<ul style="list-style-type: none"> • Horaire comprimé de trois (3) jours de 13 heures et 1/3 à la demande de l'employé, avec l'accord du syndicat. • Suivi de quatre (4) jours de repos. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Après cinq (5) jours de travail consécutif dans les fonctions de caméraman JE, deux (2) jours de congés. • Maximum de sept (7) jours consécutifs pour l'ensemble des 	

<p>employés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Maximum de huit (8) jours consécutifs pour permettre les rotations d'horaires. ● Possibilité d'horaires particuliers après entente avec le syndicat. ● Retirer les remplacements de quatre (4) heures contenues à l'annexe B, sauf pour les formations de quatre (4) heures ou moins, les ambassadeurs et les dispositions pour les sous-titreurs (Québec). 	
<p style="text-align: center;"><u>MISE EN DISPONIBILITÉ (ART.37)</u></p> <p style="text-align: center;">NE S'APPLIQUE QU'AU SECTEUR DU SOUTIEN ADMINISTRATIF.</p>	
<p style="text-align: center;"><u>MODIFICATION DE L'ART. 29 :</u></p> <p style="text-align: center;">L'EMPLOYÉ LICENCIÉ INSCRIT SUR LA LISTE DE RAPPEL PEUT TRAVAILLER ÉGALEMENT COMME TEMPORAIRE.</p> <p style="text-align: center;">L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT EST TOUCHÉE LORSQU'IL Y A PERTE DU STATUT DE PERMANENT.</p>	
<p style="text-align: center;"><u>Jours fériés (Art. 39)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le 31 décembre si le jour de l'An tombe un mardi. ● Le 2 janvier si le jour de l'An tombe un jeudi. 	

AUTRES THÈMES À REVOIR	
<ul style="list-style-type: none"> ● Revoir la définition d'<i>aptitude</i> à l'article 57. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Créer un comité de griefs distinct du CRT. ● Délai d'arbitrage : revenir au statu quo des conventions collectives. 	
<p>Créer un article distinct sur la surcharge et le climat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comité paritaire ● Définition de mandat ● Droit de griefs 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Ajouter à l'article 13.03 que l'employeur devra toujours s'assurer de l'équité du travail inter-unité en nombre d'heures travaillées entre les employés des unités de négociation impliquées dans le projet inter-unité. ● Remplacer à l'article 13.13 g) fait tout son possible par s'assure de distribuer équitablement les emplois hybrides. ● Demander à l'employeur de fournir les téléphones cellulaires aux employés qui en ont besoin dans l'exécution de leurs tâches ou à défaut d'offrir une compensation adéquate pour l'utilisation des appareils personnels. 	