

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SOCIÉTÉ DE TÉLÉDIFFUSION DU QUÉBEC (TÉLÉ-QUÉBEC) (LA)



ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES EMPLOYÉ(ÉES) DE TÉLÉ-QUÉBEC (SGETQ)



En vigueur du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	1
1.01	BUT DE LA CONVENTION	1
1.02	DÉFINITIONS.....	1
1.03	LEXIQUE.....	4
ARTICLE 2	PRÉROGATIVES SYNDICALES ET DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	5
2.01	RECONNAISSANCE	5
2.02	DROITS DE L'EMPLOYEUR	5
2.03	PRATIQUES INTERDITES	5
2.04	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL.....	5
2.06	CHAMP D'APPLICATION	6
2.07	TRAVAIL HORS UNITÉ.....	6
2.08	TRANSFERT DE PERSONNES EXTÉRIEURES AU SYNDICAT.....	7
2.09	RÉGIME SYNDICAL.....	7
2.14	COTISATION SYNDICALE.....	8
2.17	COMMUNICATIONS SYNDICALES.....	8
2.19	LOCAL SYNDICAL	9
2.20	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	9
2.26	RENCONTRES AVEC TÉLÉ-QUÉBEC.....	10
ARTICLE 3	DISPOSITIONS S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES.12	
3.01	EMBAUCHE DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES.....	12
3.07	ARTICLES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES	14
3.08	CONTRAT DE MOINS DE 210 JOURS	16
3.09	CONTRAT DE 210 JOURS ET PLUS	16
3.10	CONTRAT SUR DEMANDE	17
3.11	CONTRAT À FORFAIT.....	18
3.12	INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES À UN POSTE PERMANENT	19
3.14	DROIT DE RETOUR DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES À LA SUITE DE CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS	19
ARTICLE 4	MOUVEMENT DE PERSONNEL ET CLASSIFICATION	20
4.01	AFFICHAGE DE POSTES.....	20
4.12	PÉRIODE D'ESSAI	22
4.16	EMBAUCHE D'UNE PERSONNE DE L'EXTÉRIEUR	23
4.17	PÉRIODE DE PROBATION	23
4.18	AFFECTATIONS TEMPORAIRES.....	24
4.22	AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE QUATRE-VINGT-NEUF (89) JOURS ET MOINS	25
4.23	AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS ET PLUS	25
4.27	POLITIQUE DE DOTATION	25
4.28	ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI.....	26
4.31	CLASSIFICATION	26
4.36	APPRÉCIATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL	27
ARTICLE 5	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	28

5.01	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	28
5.15	ACCIDENTS DE TRAVAIL	30
5.20	CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ	31
5.23	SANTÉ, SÉCURITÉ ET MIEUX ÊTRE AU TRAVAIL	32
ARTICLE 6	ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	33
6.01	ANCIENNETÉ	33
6.06	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	34
	<i>SECTION I</i>	<i>34</i>
	<i>SECTION II CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS</i>	<i>34</i>
	<i>SECTION III INDEMNITÉ DE MISE À PIED</i>	<i>37</i>
	<i>SECTION IV RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES MISES À PIED.....</i>	<i>37</i>
ARTICLE 7	GARANTIES PROFESSIONNELLES ET RESPONSABILITÉ CIVILE	39
7.01	GARANTIES PROFESSIONNELLES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE.....	39
7.03	DROITS D'AUTEURE.....	41
7.04	MENTION AU GÉNÉRIQUE	41
7.05	POLITIQUE D'INFORMATION.....	41
7.06	RESPONSABILITÉ CIVILE S'APPLIQUANT À TOUTES LES PERSONNES SALARIÉES	41
ARTICLE 8	CONGÉS.....	42
8.01	JOURS FÉRIÉS	42
8.07	VACANCES.....	43
8.22	CONGÉS SOCIAUX	47
8.25	CONGÉS POUR RAISON SÉRIEUSES, URGENTES ET IMPRÉVISIBLE.....	48
8.26.	CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES.....	48
8.28	CONGÉS POUR VICTIME D'ÉVÉNEMENTS TRAGIQUES	48
8.37	CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	50
8.39	CONGÉ SANS TRAITEMENT	51
8.45	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ	52
8.46	DROITS PARENTAUX.....	58
	<i>SECTION I CONGÉ DE MATERNITÉ.....</i>	<i>59</i>
	<i>SECTION II DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT</i>	<i>64</i>
	<i>SECTION III AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX.....</i>	<i>65</i>
	<i>SECTION IV CANDIDATURE ANTICIPÉE</i>	<i>72</i>
8.90	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	72
8.93	JURÉE OU TÉMOIN	73
8.94	PERFECTIONNEMENT	73
8.101	RETRAITE	75
8.102	PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	75
ARTICLE 9	RÉMUNÉRATION.....	79
9.01	DÉTERMINATION DU TITRE D'EMPLOI À L'EMBAUCHE	79
9.02	DÉTERMINATION DU TRAITEMENT À L'EMBAUCHE.....	79
9.08	RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ POUR LES PROFESSIONNELLES	80
9.10	AVANCEMENT D'ÉCHELON	81

9.13	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET PROMOTION TEMPORAIRE	82
9.17	VERSEMENT DE LA PAIE	83
9.22	TRAITEMENT	84
	<i>MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET MAJORATION DES PRIMES.....</i>	<i>84</i>
	<i>MAJORATION DES PRIMES DE SOIR ET DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE.....</i>	<i>85</i>
	<i>PRIME DE RÉTENTION</i>	<i>85</i>
	<i>PERSONNES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE</i>	<i>85</i>
	<i>ÉCHELLES SALARIALES SGETQ</i>	<i>87</i>
ARTICLE 10	HEURES DE TRAVAIL ET AUTRES DISPOSITIONS À INCIDENCE MONÉTAIRE	100
10.01	SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.....	100
10.02	HORAIRE ANNUEL FLEXIBLE À L'EXCLUSION DU PERSONNEL DE LA PRODUCTION	102
10.03	TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	103
10.04	PAUSES ET REPAS.....	104
10.11	REPOS HEBDOMADAIRE.....	105
10.12	PÉRIODE DE REPOS ET CHEVAUCHEMENT.....	105
10.15	HEURES EXCESSIVES.....	106
10.16	NOTIFICATION DE L'HORAIRE	106
10.24	TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	107
10.32	TEMPS COMPENSABLE.....	110
10.33	RAPPEL AU TRAVAIL.....	111
10.36	TRAVAIL EN TEMPS CONTINU	111
10.37	PRIME DE SOIR ET DE NUIT	111
10.38	PRIME DE FIN DE SEMAINE	111
10.39	PRIME DE DISPONIBILITÉ	112
10.40	PRIME DE SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT	112
10.41	MISSIONS EXTÉRIEURES.....	112
10.45	FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	113
10.47	RÉGIMES D'ASSURANCES-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT.....	114
	<i>SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</i>	<i>114</i>
	<i>SECTION II RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE</i>	<i>116</i>
	<i>SECTION III RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE</i>	<i>116</i>
	<i>SECTION IV RÉGIME D'ASSURANCE-TRAITEMENT</i>	<i>118</i>
	<i>SECTION V BANQUE DE CONGÉS MALADIE</i>	<i>121</i>
	<i>SECTION V RÉGIME D'ASSURANCE SPÉCIALE POUR ZONE DE GUERRE.....</i>	<i>123</i>
ARTICLE 11	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, MESURES DISCIPLINAIRES, PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	124
11.01	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	124
11.03	MESURES DISCIPLINAIRES.....	125
11.12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	125
11.22	ARBITRAGE.....	127
11.29	POUVOIRS DE L'ARBITRE.....	127
11.31	DÉCISION DE L'ARBITRE	128
ARTICLE 12	INFORMATIONS À TRANSMETTRE AU SYNDICAT	129
12.01	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES	129
12.02	LISTE DE PERSONNES-RESSOURCES.....	129

12.03	BANQUE DES PERSONNES-RESSOURCES	130
12.04	QUANTUM DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES.....	130
12.06	AUTRES INFORMATIONS.....	131
ARTICLE 13 PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION.....		132
LETTRES D'ENTENTES		133
	LETTRE D'ENTENTE NO. 1 STATIONNEMENT.....	133
	LETTRE D'ENTENTE NO. 2 RÉMUNÉRATION	133
	LETTRE D'ENTENTE NO. 3 PROGRAMMATION	133
	LETTRE D'ENTENTE NO. 4 TÉLÉTRAVAIL	133
	LETTRE D'ENTENTE NO. 5 REPAS EN MISSION EXTÉRIEURE.....	134
	LETTRE D'ENTENTE NO. 6 ENTENTE 2001-03 : DÉCLARATION DE RÉSIDENCE AU QUÉBEC OU DÉCLARATION DE CITOYENNETÉ OU DE RÉSIDENCE PERMANENTE	134
	LETTRE D'ENTENTE NO. 7 CONDITIONS DE MISE EN DISPONIBILITÉ	135
	LETTRE D'ENTENTE NO. 8 LIBÉRATIONS AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES.....	135
	LETTRE D'ENTENTE NO. 9 COMITÉ POUR LE PLAN DE CLASSIFICATION	137
	LETTRE D'ENTENTE NO. 10 AJOUT D'UN NIVEAU DE COMPLEXITÉ « EXPERT » D'EMPLOI	137
	LETTRE D'ENTENTE NO. 11 PLAN DE RELÈVE	137
	LETTRE D'ENTENTE NO. 12 AMÉNAGEMENT DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT).....	137
	LETTRE D'ENTENTE NO. 13 VERSEMENT DE LA PAIE.....	138
	LETTRE D'ENTENTE NO. 14 OBJET : ÉTUDIANTS.....	139
	LETTRE D'ENTENTE NO. 15 OBJET : STAGIAIRES.....	140
ANNEXES 142		
	ANNEXE A FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT	142
	ANNEXE B CONTRAT SUR DEMANDE	143
	ANNEXE C CONTRAT À FORFAIT	144
	ANNEXE D LISTE RÉFÉRANT À L'ARTICLE 3.05	145
	ANNEXE E LISTE DES TITRES D'EMPLOI EN PRODUCTION EXCLUS DE L'ARTICLE 12.02	146
	ANNEXE F DATE SERVANT AU CALCUL DE L'ANCIENNETÉ	147
	ANNEXE G POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE (PRODUCTIONS NUMÉRIQUES).....	151
	ANNEXE H POLITIQUE D'INFORMATION	154
	ANNEXE I FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT, DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES.....	162
	SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	162
	SECTION II FRAIS DE VOYAGE.....	163
	SECTION III INDEMNITÉS PAYABLES POUR FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS, DE LOGEMENT ET AUTRES.....	163
	SECTION IV FRAIS D'ASSIGNATION.....	169
	SECTION V FRAIS DE REPAS LORS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE AU TRAVAIL EFFECTUÉ DANS LE TERRITOIRE DE TRAVAIL	171
	SECTION VI FRAIS DE REPRÉSENTATION, DE CLUBS, DE RÉCEPTION ET D'ASSOCIATIONS.....	172
	SECTION VII DISPOSITIONS FINALES.....	173
	ANNEXE J DROITS PARENTAUX.....	178
	ANNEXE K LISTE DES TITRES D'EMPLOI AFFECTÉS À DES ACTIVITÉS DE PRODUCTION SELON L'ARTICLE 10.27.....	179
	ANNEXE L POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE, DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	

ET SEXUEL OU DE L'INCIVILITÉ AU TRAVAIL.....	180
--	-----

INDEX PAR SUJET

Abolition de postes	33
Accès à l'égalité dans l'emploi	26
Accidents de travail	30
Accréditation syndicale	5
Adoption, congé d'	66
Affaires familiales, congé pour	48
Affaires publiques, droit de participation	72
Affaires syndicales	9
Affectation temporaire :	
- mécanisme	24
Affichage de postes	20
Affichage syndical	8
Ancienneté	33
Annexes	142
Appréciation du rendement au travail	27
Arbitrage	127
Arbitre, pouvoirs de l'	127
Articles s'appliquant aux personnes salariées contractuelles	14
Assurance-maladie, régime d'	116
Assurance spéciale pour zone de guerre, régime d'	123
Assurance-traitement, régime d'	118
Assurance-vie, régime uniforme d'	116
Avancement d'échelon	81
Avancement d'échelon pour les personnes salariées contractuelles	15
Avantages et privilèges existants	126
Banques de personnes-ressources	130
But de la convention	1
Champ d'application	6
Changements techniques, technologiques et administratifs	34
Chevauchement	106
Classification	26
Comité paritaire de perfectionnement	73
Comité paritaire de santé et sécurité	28
Communications syndicales	8
Conditions particulières relatives à la santé	31
Congé à traitement différé ou anticipé	52
Congé avec traitement :	
- adoption	66
- affaires syndicales	9
- déménagement	47
- invalidité	118
- jours fériés	42
- jurée ou témoin	73

- maladie	116
- maternité	59
- paternité	66
- perfectionnement	73
- sociaux (mariages, décès)	47
- urgences familiales	48
- vacances	43
Congé sans traitement :	
- adoption	68
- affaires familiales	48
- affaires syndicales	9
- autres	51
- maternité	68
- paternité	68
- perfectionnement	73
- responsabilité parentale	50
Contrat d'une personne salariée contractuelle	12
Convention collective :	
- but	1
- juridiction	6
- portée et durée	132
Cotisation syndicale	8
Décès	47
Définitions	1
Déménagement, congé de	47
Descriptions d'emploi	27
Dotation, politique de	25
Droits d'auteur	41
Droits de Télé-Québec	5
Droits parentaux	58
Échelles salariales : (soutien : administratif, manuel, para-technique et technique).....	87
(professionnel).....	95
Échelon, avancement d'	81
Échelon, détermination de l'	79
Embauche des personnes salariées contractuelles	12
Embauche d'une personne de l'extérieur	23
Frais de déplacement	113
Garanties professionnelles	39
Générique, mention au	41
Grief	124
Harcèlement sexuel	182
Heures de travail :	
- durée	101

- notification	106
Heures excessives	106
Horaire estival à l'exclusion du personnel de la production	103
Indemnité de mise à pied	37
Intégration des personnes salariées contractuelles à un poste permanent	19
Invalidité	115
Jours fériés	42
Jurée ou témoin	73
Lettres d'entente	133
Libérations syndicales	9
Liste d'ancienneté	147
Liste de personnes salariées	129
Liste de personnes-ressources	129
Local syndical	9
Maladie, assurance	116
Mariage	47
Maternité	59
Mesures disciplinaires	125
Mises à pied	33
Missions extérieures	112
Mouvement de personnel	20
Mutation (rémunération)	82
Paie, versement de la	83
Paternité	66
Pauses et repas	104
Perfectionnement	73
Période de probation	23
Période de repos et chevauchement	105
Période d'essai	22
Politique de dotation	25
Politique d'information	41
Politique relative au générique	151
Postes vacants, affichage et octroi de	20
Pratiques interdites	5
Prévention des accidents de travail	29
Prime de chevauchement	106
Prime de disponibilité.....	112
Prime de fin de semaine	111
Prime de missions extérieures	113
Prime de rétention	85
Prime de soir et de nuit	111
Prime de supplément de traitement	112
Promotion (rémunération)	82

Promotion temporaire (rémunération)	82
Quantum des personnes salariées contractuelles	130
Rappel au travail	111
Rappel des personnes salariées mises à pied	37
Reclassement	34
Reconnaissance du syndicat	5
Régimes d'assurances spéciales pour zone de guerre	123
Régimes d'assurances vie, maladie et traitement	114
Régime de retraite	75
Régime de retraite progressive	75
Régime syndical	7
Règlement sur les frais encourus	162
Rémunération	79
Rencontres avec Télé-Québec	10
Repas	104
Repas en temps supplémentaire	110
Repos	105
Repos hebdomadaire	105
Responsabilité civile	39
Retraite	75
Retraite progressive	75
Rétrogradation (rémunération)	82
Salaire	87
Santé et sécurité	28
Santé, sécurité et mieux être	32
Sécurité d'emploi	34
Service continu, définition de	3
Syndicat :	
- juridiction	6
- régime	7
Temps compensable	110
Temps supplémentaire	107
Transfert de personnes extérieures au Syndicat	7
Travail, semaine régulière de	100
Travail à temps partiel	104
Travail en temps continu	111
Travail hors unité	6
Urgences familiales, congé pour	48
Vêtements protecteurs	30
Vacances	43

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1.01 BUT DE LA CONVENTION

Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail aux personnes salariées ainsi que les meilleures conditions de fonctionnement pour Télé-Québec.

1.02 DÉFINITIONS

« **Acquisitions** » – Productions audio visuelles déjà produites indépendamment de Télé-Québec et acquises par elle d'un autre producteur ou distributeur.

« **Année contractuelle** » – Période d'une année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.

« **Bureau régional** » - Bureau établi en vertu du « Règlement sur la délimitation des régions et l'établissement de bureaux de Télé-Québec ». Ce bureau comprend le personnel qui y est nommé et affecté pour réaliser les activités de production et de communication qui s'y déroulent.

« **Changement administratif** » – Modification de la structure organisationnelle ou des systèmes administratifs de Télé-Québec susceptible de modifier la nature des tâches d'une ou de plusieurs personnes salariées ou d'entraîner l'abolition de postes.

« **Changement technique ou technologique** » – Modification apportée au processus de travail par l'implantation de nouvelles techniques, de nouveaux procédés, de nouvelles machineries ou diverses modifications prenant la place de ce qui était jusque-là utilisé au point de modifier la nature des tâches d'une ou de plusieurs personnes salariées ou d'entraîner l'abolition de postes.

« **Conjoint ou conjointe** » – Les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.

« **Convention** » – La présente convention collective.

« **Coproduction** » – Toute série ou document produit conjointement avec une ou des entreprises et destiné à la diffusion. La participation de Télé-Québec peut être établie sous forme de ressources humaines, et/ou matérielles, et/ou financières.

« **Personne salariée** » – Toute personne salariée, autant au féminin qu'au masculin, de Télé-Québec et qui fait partie de l'unité d'accréditation visée par la présente convention, sauf pour les dispositions relatives aux droits parentaux. Partout où une expression réfère à une personne salariée, elle s'entend aussi du masculin.

« **Personne salariée à l'essai** » – Toute personne salariée qui est en période d'essai en vue d'être confirmée à un nouveau poste obtenu par une promotion, une mutation, une rétrogradation ou une affectation temporaire.

« **Personne salariée en probation** » – Toute personne salariée qui est en période de probation en vue de devenir personne salariée permanente ou en vue d'être confirmée dans un poste à titre de personne salariée contractuelle.

« **Personne salariée à temps partiel** » – Toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi pour une semaine régulière de travail.

« **Personne salariée à temps plein** » – Toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi pour une semaine régulière de travail.

« **Personne salariée contractuelle** » – Toute personne salariée embauchée pour accomplir un travail pour une période limitée, avec entente que le contrat de travail se termine à la fin de cette période.

« **Personne salariée permanente** » – Toute personne salariée qui a complété la période de probation prévue pour le poste qu'elle occupe comme personne salariée en probation au service de Télé-Québec.

« **Événement imprévu** » – Événement de grande importance politique, économique ou sociale dont Télé-Québec n'avait pas connaissance ou ne pouvait pas prendre connaissance au préalable (par exemple : mort d'un homme ou d'une femme politique ou d'une célébrité, un désastre, une crise nationale ou mondiale soudaine...).

« **Exigences d'emploi** » – Conditions d'admissibilité à un titre d'emploi définies par des exigences fondamentales, des exigences équivalentes, s'il en est, des qualifications requises et qui font partie du plan de classification des emplois.

« **Mise à pied** » – Cessation temporaire de l'emploi d'une personne salariée à Télé-Québec pour une durée inférieure à deux (2) ans.

« **Mutation** » – Le passage d'une personne salariée à un poste du même titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est identique.

« **Parent** » – Le terme « parent » comprend les personnes suivantes: l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

« **Plan de classification** » – Document comprenant l'ensemble des catégories, titres, descriptions et exigences des emplois actuels et à venir couverts par l'unité d'accréditation SGETQ.

« **Port d'attache** » – Lieu de travail où normalement la personne salariée reçoit ses instructions, exerce ses fonctions et fait rapport de ses activités.

« **Poste** » – L'ensemble des tâches qui sont assignées à une personne salariée et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un titre d'emploi.

« **Prestation de service** » – Participation de Télé-Québec à une production sous forme de ressources humaines, et/ou matérielles, consignées par un contrat de location de service.

« **Production extérieure** » – Toute série ou document produit par un producteur autre que Télé-Québec et destiné à la diffusion et qui ne constitue pas de la sous-traitance et qui est consigné par un contrat de préachat de droit.

« **Promotion** » – Le passage d'une personne salariée à un poste d'un titre d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est plus élevé.

« **Reclassement** » – Le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre ou d'un titre d'emploi à un autre impliquant une promotion, une mutation ou une rétrogradation à la suite de l'abolition d'un poste.

« **Rétrogradation** » – Le passage d'une personne salariée à un poste d'un titre d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est moins élevé.

« **Secteur d'activité** » – Un secteur d'activité est défini comme l'ensemble des personnes salariées relevant d'un même supérieur immédiat.

« **Service continu** » – La personne salariée est en service continu tant que la durée de ce service n'est pas interrompue par une des causes qui lui font perdre son ancienneté.

« **Sous-traitance** » – Entente entre Télé-Québec et un tiers en vertu de laquelle ce dernier fournit des ressources humaines ou matérielles pour effectuer en tout ou en partie un travail normalement effectué par des personnes salariées couvertes par l'accréditation.

« **Supérieur immédiat** » – Représentant de Télé-Québec, non-salarié au sens du Code du travail, qui exerce l'autorité directe auprès d'une ou plusieurs personnes salariées d'une unité administrative.

« **Syndicat** » – Le Syndicat général des employés(ées) de Télé-Québec (SGETQ).

« **Télé-Québec** » – Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) (la) à titre d'employeur ; dans cette convention, "Télé-Québec", "Direction" et "Employeur" sont des termes interchangeables.

« **Titre d'emploi** » – Emploi déterminé par une description d'emploi, des exigences et une échelle de traitement.

« **Unité d'accréditation** » – L'unité d'accréditation mentionnée à l'article 2 de la convention.

1.03 LEXIQUE

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

DRH : Direction des ressources humaines

PSC : Programmes sociaux du Canada

SAAQ : Société de l'assurance automobile du Québec

EDSC : Emploi et Développement social Canada

OFQJ : Office franco-québécois pour la jeunesse

ARTICLE 2 PRÉROGATIVES SYNDICALES ET DROITS DE L'EMPLOYEUR

RECONNAISSANCE

- 2.01** Télé-Québec reconnaît, suivant les dispositions du Code du travail, le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le Service du droit d'association du ministère du Travail du Québec, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.02** Télé-Québec a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Télé-Québec peut donner du travail en sous-traitance, en coproduction, en production extérieure et en prestation de service. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention et la loi.

PRATIQUES INTERDITES

- 2.03** Aucune menace, contrainte, pression, harcèlement ou discrimination ne peut être exercé par Télé-Québec, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives, contre une personne salariée à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa grossesse, son âge, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Télé-Québec prend les mesures appropriées pour assurer le caractère confidentiel des renseignements personnels des personnes salariées. Cependant, ces renseignements sont accessibles à toute personne ou organisme que la personne salariée ou la loi autorise. Ces renseignements peuvent également être accessibles à toute personne qui en a besoin pour mettre en œuvre un programme de gestion de Télé-Québec.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

- 2.04** Télé-Québec et le Syndicat désavouent toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel et affirment que toute personne salariée a droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.

La personne salariée est invitée à se référer à l'Annexe L de la convention collective-Politique de prévention de la violence, harcèlement psychologique et sexuel ou de l'incivilité au travail.

- 2.05** La personne salariée victime de harcèlement peut porter sa plainte directement à l'arbitrage, si elle n'est pas satisfaite des conclusions de l'enquête du comité ou de la décision de la Direction des ressources humaines. Dans ce cas, cette plainte est réputée avoir franchi toutes les étapes normales de la procédure de griefs et est référée à la procédure accélérée d'arbitrage de griefs.

CHAMP D'APPLICATION

2.06 La convention s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale émise par le Service du droit d'association du ministère du Travail du Québec, laquelle se lit comme suit :

Tous(tes) les employés(e)s de LA SOCIÉTÉ DE RADIO-TÉLÉVISION DU QUÉBEC salarié(e)s au sens du Code du travail, à l'exception :

1. de la secrétaire du président-directeur général ; de la secrétaire de la secrétaire générale et directrice juridique ; de la secrétaire du vice-président à la Technique et à l'Administration ; de la secrétaire du vice-président à la Programmation ; de la secrétaire de la directrice des Ressources humaines ;
2. du vérificateur interne ; de la secrétaire de la chef de service des Relations de travail ; de la secrétaire de la chef de service à la Gestion du personnel ;
3. de la conseillère juridique ; de l'attachée au Secrétariat général ;
4. des chefs de service ; des directeurs techniques ; des chefs de division et des chefs adjoints de division ; des adjoints administratifs ; des administrateurs de production ;
5. des surveillants ou agents de sécurité ;
6. et enfin, des employé(e)s visé(e)s par des groupes déjà accrédités.

TRAVAIL HORS UNITÉ

2.07 A)

Les personnes salariées de Télé-Québec, non régies par la présente convention, ne peuvent effectuer de travail normalement fait par des personnes salariées régies par la présente convention.

Nonobstant ce qui précède, ces dispositions ne s'appliquent pas :

- a) dans des cas exceptionnels, lorsqu'au siège social ou dans un bureau régional aucune personne salariée qualifiée de l'unité d'accréditation n'est disponible ou ne peut être recrutée rapidement pour effectuer le travail dans les délais requis;
- b) dans le cas d'activité de formation, d'expérimentation ou à l'occasion de stages ou de consultations internes ou externes;
- c) lorsque de telles tâches font partie intégrante des fonctions de direction ou de supervision de personnes salariées de Télé-Québec non régies par la présente convention, sous réserve que cette dernière exception n'ait pas pour effet de permettre à une personne salariée non régie par la présente convention de se substituer à une personne salariée de l'unité d'accréditation ou d'empêcher de

pourvoir un poste;

- d) lorsque la nature ou les conditions qui entourent la production exigent une réduction de l'équipe ou un nouveau partage des tâches entre les membres de cette équipe, régis ou non par la présente convention, à cause :
- 1) du caractère ou de l'état des sujets qui participent à cette production;
 - 2) des circonstances relatives aux lieux ou à la saison du repérage, du tournage ou de l'enregistrement, tel que moyens de transport, de logement, etc.;
 - 3) des formalités réglementaires ou légales, hors du contrôle de Télé-Québec et qu'elle doit de ce fait respecter pour effectuer une production.

Dans les cas ci-haut mentionnés, Télé-Québec avise par écrit le Syndicat au plus tard le troisième (3^e) jour après l'événement.

S'il survient d'autres cas d'exception, Télé-Québec s'entend par écrit avec le Syndicat.

B)

Télé-Québec peut confier à une autre entreprise du travail normalement accompli par les personnes salariées régies par la présente convention, en autant que cela n'ait pas pour effet de causer des mises à pied parmi les personnes salariées permanentes à son emploi. Ce droit s'exerce dans les cas suivants :

- a) coproduction effectuée dans les locaux de Télé-Québec ou ailleurs;
- b) production extérieure;
- c) sous-traitance.

Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas aux personnes salariées de cette autre entreprise qui exécutent un tel travail.

TRANSFERT DE PERSONNES EXTÉRIEURES AU SYNDICAT

2.08 Télé-Québec peut, quand il y a mise à pied, reclasser dans l'unité d'accréditation SGETQ des personnes salariées permanentes des autres associations ou syndicats de Télé-Québec aptes à accomplir les tâches de ce poste.

Les personnes salariées de l'unité d'accréditation SGETQ dont le poste est aboli ou qui sont mises à pied ont la priorité dans cet article.

Trente (30) jours avant le reclassement prévu au présent article, Télé-Québec rencontre le Syndicat pour en discuter.

RÉGIME SYNDICAL

2.09 Toute personne salariée à l'emploi de Télé-Québec qui est membre du Syndicat à la date

de la signature de la présente convention doit le demeurer pour la durée de la convention sous réserve des articles 2.12 et 2.13.

- 2.10** Toute personne salariée à l'emploi de Télé-Québec qui n'est pas membre du Syndicat à la date de signature de la présente convention doit devenir membre du Syndicat et doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des articles 2.12 et 2.13.
- 2.11** Après la date de la signature de la présente convention, toute personne salariée en probation doit signer une formule d'adhésion au Syndicat selon la formule prévue à l'annexe "A" de la présente convention. Si le Syndicat l'accepte, elle doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention sous réserve des articles 2.12 et 2.13.
- 2.12** Toute personne salariée à l'emploi de Télé-Québec membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission n'affecte en rien son lien d'emploi.
- 2.13** Le fait pour une personne salariée d'être refusée au sein du Syndicat ou d'être expulsée des rangs du Syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi.

COTISATION SYNDICALE

- 2.14** Télé-Québec effectue des déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat vers le quinzième (15^e) jour de chaque mois. La remise est accompagnée d'un état de compte imprimé en deux (2) copies indiquant la période pour laquelle la déduction est faite, le nom de la personne salariée, son traitement brut et sa rémunération brute en temps supplémentaire pour la période et le montant de la déduction.

Télé-Québec retient également sur la rémunération totale de toute personne salariée non-membre un montant égal à celui prévu au paragraphe précédent.

Télé-Québec inscrit le montant total retenu sur les relevés d'impôt de chaque personne salariée.

- 2.15** Le Syndicat peut modifier le pourcentage des retenues, sous réserve d'en informer Télé-Québec par courrier recommandé, au moins un (1) mois civil avant la date d'entrée en vigueur de la modification.
- 2.16** Télé-Québec n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les personnes salariées quant à la retenue de telles cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au Syndicat les montants perçus. Le Syndicat accepte d'exonérer et de dégager Télé-Québec de toute obligation, réclamation, dommages ou poursuites qui peuvent survenir à la suite de tout acte posé par Télé-Québec en vertu des dispositions du présent article.

COMMUNICATIONS SYNDICALES

- 2.17** Le Syndicat a le droit de communiquer et d'afficher les avis de convocation à ses assemblées générales et autres avis de nature syndicale signés par une personne représentante syndicale dans les secteurs concernés et les bureaux régionaux de Télé-

Québec, aux tableaux fournis par cette dernière, si disponibles, ou d'utiliser d'autres moyens de communication tel que le courriel de Télé-Québec.

- 2.18** Télé-Québec transmet sans délai au Syndicat copie de tout document relatif à la présente convention émis par Télé-Québec et qui doit être envoyé par courriel aux personnes salariées.

LOCAL SYNDICAL

- 2.19** Télé-Québec met à la disposition du Syndicat un local que celui-ci peut utiliser à des fins de secrétariat ou de rencontres syndicales. Dans la mesure du possible, Télé-Québec fournit un local fermé au Syndicat pour l'entreposage de ses archives. Dans le cas contraire, Télé-Québec fournit au Syndicat un classeur barré à cinq (5) tiroirs.

Télé-Québec consent également à mettre à la disposition du Syndicat un local pour ses conseils syndicaux et ses assemblées générales, si un tel local est disponible.

LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 2.20** Télé-Québec reconnaît à trois (3) personnes salariées, dont une (1) déléguée des régions, le droit de s'occuper raisonnablement des affaires syndicales relatives à l'application de la présente convention, durant les heures de travail. Le nombre de jours de libération avec traitement accordé à cette fin est de cent (100).

Pour les périodes d'absence visées au présent article, les trois (3) personnes salariées ci-haut mentionnées ne perdent aucun droit quant aux traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunées ou subir de tort pour ces activités.

Les trois (3) personnes salariées visées au présent article doivent s'entendre avec leur supérieur immédiat sur les périodes d'absences nécessaires à l'exercice de ce droit; toutefois, ces absences ne peuvent être refusées par le supérieur immédiat sans motif valable.

- 2.21** Télé-Québec accorde, sur avis écrit préalable d'au moins sept (7) jours consécutifs, des congés avec ou sans traitement aux personnes représentantes du Syndicat et à ses membres désignés pour participer à des activités syndicales.

- a) Le nombre de jours de libération avec traitement est d'un maximum de trente (30) par année contractuelle et le nombre de déléguées ainsi libérées ne doit pas dépasser dix (10) à la fois dont une (1) minimum par secteur d'activité et une (1) supplémentaire par tranche de dix (10) personnes salariées.
- b) Le nombre de déléguées libérées sans traitement ne doit pas dépasser dix (10) à la fois dont une (1) minimum par secteur d'activité et une (1) supplémentaire par tranche de dix (10) personnes salariées.
- c) Les jours de libération, avec ou sans traitement, se font sur autorisation de Télé-Québec, laquelle autorisation ne peut être refusée sans motif valable. De plus, les

jours de libération, avec ou sans traitement, ne peuvent se faire concurremment dans un même secteur.

- 2.22** Lorsqu'une personne salariée est élue ou nommée à une fonction syndicale qui nécessite une libération à temps plein d'une durée minimale de trente (30) jours à l'une ou l'autre des organisations syndicales à laquelle le Syndicat est affilié, Télé-Québec accorde un congé sans traitement pour la durée du mandat, et ce, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours. Après trois (3) années de libération consécutives, la personne salariée n'accumule plus son ancienneté et conserve son expérience.

Durant son congé sans traitement, la personne salariée peut, par avis écrit à la Direction des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite à la condition, dans chacun des cas, qu'elle paie sa part ainsi que, le cas échéant, celle de Télé-Québec.

Sur préavis écrit de trente (30) jours et à l'intérieur des délais prévus au présent article, la personne salariée, à la fin de son congé, reprend le poste qu'elle occupait à son départ ou un poste équivalent s'il est aboli.

- 2.23** Lorsqu'une personne salariée est élue à une fonction qui nécessite une ou plusieurs libération(s) occasionnelle(s) de moins de trente (30) jours, un congé sans traitement peut être consenti sur accord entre la personne salariée et la responsable des ressources humaines ou sa déléguée.

- 2.24** Lorsque des personnes salariées sont libérées sans traitement, et ce, à la demande du Syndicat, conformément au présent article, Télé-Québec accepte de verser aux personnes salariées visées leur traitement, incluant les primes s'il y a lieu.

Télé-Québec présente mensuellement au Syndicat une réclamation des sommes qui lui sont dues.

- 2.25** Advenant que le Syndicat fasse défaut à ses obligations de rembourser Télé-Québec dans les trente (30) jours de la réclamation, celle-ci se réserve le droit de mettre fin à l'application de l'article précédent.

RENCONTRES AVEC TÉLÉ-QUÉBEC

- 2.26** Lorsque Télé-Québec demande à rencontrer tout membre de l'exécutif du Syndicat, toute personne responsable de comité ou toute personne déléguée régionale pour discuter de tout sujet relatif à la présente convention, cette personne salariée peut, si elle le désire, se faire accompagner par un membre désigné par le Syndicat. De même en est-il lorsque tout membre de l'exécutif du Syndicat, toute personne responsable de comité prévu à la convention ou toute personne déléguée régionale sollicite une entrevue auprès de Télé-Québec. Dans ce cas, Télé-Québec ne peut refuser, sans motif raisonnable, une entrevue sollicitée ou la retarder indûment. De façon générale, toute rencontre a lieu durant les heures régulières de travail.

- 2.27** Les personnes représentantes autorisées du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé la responsable des ressources humaines ou sa déléguée,

dans un délai raisonnable, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitement à l'occasion de rencontres prévues et fixées entre les parties :

- a) discussions relatives à des griefs : maximum de trois (3) personnes représentantes;
- b) audition des griefs par un arbitre : maximum de deux (2) personnes représentantes qui ne peuvent être les plaignantes;

les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal;

dans le cas de griefs collectifs, le groupe des personnes salariées visées est représenté par une personne visée par ledit grief et mandatée par le Syndicat;

- c) réunions des comités conjoints : maximum de deux (2) personnes représentantes.

2.28 Pour toute matière ayant trait à la convention, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentante de Télé-Québec.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES

EMBAUCHE DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES

3.01 La personne salariée contractuelle est embauchée à titre individuel par contrat individuel libellé à son nom. Télé-Québec donne un contrat équivalent à la durée réelle du besoin.

Télé-Québec peut embaucher une personne salariée contractuelle dans l'une des quatre (4) catégories de contrat suivant :

- contrat dont la durée prévue couvre une période de moins de deux cent dix (210) jours et dont la rétribution est à salaire.
- contrat dont la durée prévue couvre une période de deux cent dix (210) jours et plus et dont la rétribution est à salaire.
- contrat durant lequel la personne salariée contractuelle ne travaille que sur demande de Télé-Québec et dont la rétribution est à salaire, et ce, quelle que soit la période couverte par le contrat¹.
- contrat pour lequel la rétribution de la personne salariée contractuelle est établie à forfait, et ce, quelle que soit la période couverte par le contrat.²

Télé-Québec utilise le contrat à forfait uniquement dans les emplois de catégorie professionnelle pour la production d'un document ou d'une œuvre à l'intérieur d'une échéance déterminée.

Les contrats à durée prévue aux points 1 et 2 peuvent être à temps partiel avec utilisation minimale prévue ou à temps plein.

3.02 Télé-Québec remet à la personne salariée, sauf exception, avant son entrée en fonction, une copie du contrat indiquant la catégorie, la durée de celui-ci, le traitement, le titre d'emploi occupé et la raison de cette embauche. Télé-Québec lui remet également une copie de la description d'emploi et une copie de la convention. Copie de ce contrat est simultanément envoyée au Syndicat.

3.03 La personne salariée contractuelle est soumise à une période de probation. Cette période est de :

- vingt (20) jours effectivement travaillés dans le cas des personnes salariées de la

¹ Télé-Québec embauche les personnes salariées contractuelles sous cette catégorie de contrat parmi les titres d'emploi énumérés à l'annexe « B ».

² Télé-Québec embauche des personnes salariées contractuelles sous cette catégorie de contrat parmi les titres d'emploi énumérés à l'annexe « C ».

catégorie de soutien manuel et administratif;

- du tiers ($\frac{1}{3}$) de la durée de leur contrat dans le cas des personnes salariées de la catégorie de soutien technique, para-technique et professionnelle.

Cependant, la période de probation ne peut être inférieure à vingt (20) jours effectivement travaillés ni supérieure à quarante (40) jours effectivement travaillés dans le cas des personnes salariées de soutien technique et para-technique et à soixante (60) jours effectivement travaillés dans le cas des personnes salariées de la catégorie professionnelle.

Dans le cas où la personne salariée obtient un nouveau contrat pour un même poste ou une même affectation de travail, sans interruption de service, il n'y a pas de période de probation.

Dans le cas où ce nouveau contrat est pour un autre poste d'un même titre d'emploi, la nouvelle période de probation est alors égale à la moitié de la durée du contrat; cependant, la période ne peut excéder vingt (20) jours effectivement travaillés.

Durant l'une ou l'autre des périodes mentionnées au présent article, la décision de Télé-Québec de mettre fin à son emploi sans préavis ne peut faire l'objet d'un grief au terme de cette convention.

- 3.04** La durée du contrat, la détermination du salaire ou du forfait sont fixées uniquement par négociation directe entre la personne salariée contractuelle et Télé-Québec, avant son entrée en fonction. La durée du contrat fixée ne peut faire l'objet d'un grief. Le non-renouvellement d'un contrat ne peut faire l'objet d'un grief.

Une personne salariée ayant un contrat d'au moins trois (3) mois peut demander si son contrat est renouvelé. Toute demande de la personne salariée contractuelle doit être faite par écrit à son supérieur immédiat au moins vingt et un (21) jours avant la date prévue de la fin de son contrat. Le supérieur immédiat est tenu de lui communiquer par écrit au plus tard quatorze (14) jours avant la date prévue de sa fin de contrat, la décision de Télé-Québec quant au renouvellement ou au non-renouvellement du contrat.

Lorsque Télé-Québec décide de ne pas renouveler le contrat d'une personne salariée contractuelle, elle en fournit les motifs par écrit à l'intéressée. Si elle le désire, la personne salariée contractuelle visée peut répondre à Télé-Québec et sa réponse est jointe à son dossier.

Lorsque le non-renouvellement du contrat a pour but d'éviter la mise à pied d'une personne salariée permanente, l'article 3.14 s'applique à la personne salariée contractuelle visée.

- 3.05** La personne salariée contractuelle dont le contrat n'est pas renouvelé et qui est à l'emploi de Télé-Québec depuis au moins deux (2) ans, dans le même poste, sans interruption a droit à un préavis écrit de fin de contrat, sans perte de traitement, de deux (2) semaines par année pour la dernière période d'emploi continu jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) semaines de préavis. Si la personne salariée contractuelle est à l'emploi de

Télé-Québec depuis au moins deux (2) ans à des postes différents, sans interruption, elle a droit à un préavis écrit de fin de contrat de deux (2) semaines.

Dans le cas d'une personne salariée contractuelle à l'exclusion d'une personne salariée occupant un emploi rattaché à la production dont la liste se trouve à l'annexe "D" dont le contrat n'est pas renouvelé, Télé-Québec s'engage à lui offrir un nouveau contrat, si elle désire toujours pourvoir par une personne salariée contractuelle le poste qu'elle occupait depuis deux (2) ans sans interruption, et ce, dans les trois (3) mois de la fin de son contrat.

Cet engagement ne prévaut que si le rendement a été jugé satisfaisant lors du dernier contrat, étant bien entendu que cette évaluation du rendement ne peut faire l'objet d'un grief.

Aux fins d'application du présent article, n'est pas considérée comme interruption de service la période des vacances prévue à l'article 8.15 et celle des congés de Noël et du Nouvel An.

- 3.06** Sous réserve de la réussite de la période de probation, sous réserve d'une résiliation pour cause juste et suffisante et sous réserve de causes qui ne sont pas sous le contrôle de Télé-Québec, le contrat intervenu entre Télé-Québec et la personne salariée contractuelle ne peut être résilié que de consentement mutuel. Cependant, pour des motifs raisonnables, rien dans le présent article n'empêche Télé-Québec d'affecter cette personne salariée, pendant la durée dudit contrat ou pour la valeur dudit contrat, à des tâches autres que celles prévues dans son contrat.

Nonobstant le paragraphe précédent, Télé-Québec peut résilier le contrat d'une personne salariée contractuelle embauchée pour remplacer une personne salariée temporairement absente de son poste au terme de ladite période d'absence. Toutefois, dans ce cas, la personne salariée contractuelle reçoit un préavis écrit au moins trente (30) jours avant la date de résiliation de son contrat.

ARTICLES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES

- 3.07** Toute personne salariée contractuelle est couverte pour la durée de son contrat par les dispositions suivantes de la convention :

Articles :

1. But de la convention et définitions
2. Prérogatives syndicales et droits de Télé-Québec
3. Dispositions s'appliquant aux personnes salariées contractuelles
4. Affichage de postes (4.05 b)
Accès à l'égalité dans l'emploi (4.28 à 4.30)
Classification (4.31 à 4.35)

5. Santé et sécurité du travail (5.01 à 5.14)
6. Mesures disciplinaires (11.03 à 11.11)
7. Garanties professionnelles et responsabilité civile
8. Retrait préventif (8.66)

Congé de maternité

La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement pour une période de vingt et une (21) semaines ou pour le reste de sa période prévue d'emploi si celle-ci est de moindre durée.

La répartition de ce congé avant et après l'accouchement appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Pour obtenir ce congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit comme prévu à l'article 8.60.

Jurée ou témoin (8.93)

9. Section I - Détermination du titre d'emploi à l'embauche

Section II - Détermination du traitement à l'embauche

Section III - Avancement d'échelon :

Lorsque la personne salariée contractuelle a complété dans un titre d'emploi, selon le cas, mille huit cent quarante (1 840) heures de travail dans les emplois à 40 heures/semaine ou mille six cent dix (1 610) heures de travail dans les emplois à 35 heures/semaine, elle bénéficie d'un avancement d'échelon. Ces heures peuvent avoir été effectuées à Télé-Québec ou chez un autre employeur; dans ce dernier cas, la personne salariée doit produire une attestation de l'employeur concerné. Une personne salariée ne peut bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon par période de douze (12) mois de calendrier sauf pour les personnes salariées de la catégorie professionnelle qui ont droit à un avancement d'échelon pour chaque période de huit cent cinq (805) heures travaillées par période de six (6) mois pour les sept (7) premiers échelons.

De plus, la personne salariée contractuelle est couverte par les dispositions de l'article 9.12 (Avancement accéléré d'échelon).

Section V – Versement de la paie

Section VI – Traitement

10. Frais de déplacement (10.45 et 10.46) à l'exception des frais de déménagement

Régime d'assurance spéciale pour zone de guerre (10.79)

11. Recours
12. Portée et durée de la convention

Annexes et lettres d'entente (sauf frais de déménagement)

Dans un même service, lorsque plusieurs personnes salariées contractuelles ont droit à des vacances, ces vacances sont, le cas échéant, choisies entre elles sur la base de la période d'emploi la plus longue au service de Télé-Québec.

CONTRAT DE MOINS DE 210 JOURS

3.08 De plus, la personne salariée contractuelle dont la durée prévue du contrat couvre une période de moins de deux cent dix (210) jours et qui est rétribuée à salaire est couverte pour la durée de son contrat par les dispositions suivantes :

Articles :

8. Congés spéciaux :

Durant sa grossesse, la personne salariée aura droit au congé accordé pour visites médicales comme prévu aux articles 8.67c et 8.67 2^e paragraphe.

9. Majoration de traitement :

Le traitement des heures régulières de travail de la personne salariée est établi en ajoutant dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %) à l'échelon de l'échelle de traitement correspondant au salaire de la personne salariée. Cette majoration de dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %) inclut entre autres le pourcentage alloué aux vacances de même que le pourcentage alloué aux jours fériés.

10. Heures de travail et autres dispositions à incidence monétaire (10.01 à 10.44)

CONTRAT DE 210 JOURS ET PLUS

3.09 De plus, la personne salariée contractuelle dont la durée prévue du contrat couvre une période de deux cent dix (210) jours et plus et qui est rétribuée à salaire est couverte pour la durée de son contrat par les dispositions prévues à l'article 3.08 de la présente convention et par les dispositions suivantes :

Articles :

8. Congés spéciaux :

Durant sa grossesse, la personne salariée aura droit au congé accordé pour visites médicales comme prévu aux articles 8.67c et 8.67 2^e paragraphe.

Droit de participation aux affaires publiques (8.90 à 8.92)

Banque de soixante-quinze (75) jours (8.95 a) 2))

Perfectionnement (8.96 et 8.97)

9. Majoration de traitement :

Toutefois, cette personne salariée contractuelle peut choisir d'être couverte par les dispositions ci-après énumérées de la convention plutôt que de recevoir une majoration de dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %) du traitement de ses heures régulières de travail. Elle doit faire ce choix le jour de la signature de son contrat ou au plus tard dans les cinq (5) jours de cette signature. Le choix de renoncer à la majoration de dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %) du traitement de ses heures régulières de travail et de bénéficier des dispositions qui suivent est irrévocable pour toute la durée de son contrat et pour tout renouvellement de contrat.

Articles :

8. Jours fériés (8.01 à 8.06)

Vacances (8.07 à 8.21)

La personne salariée contractuelle accumule un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois de service de crédits de vacances du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année.

Congés sociaux (8.22 à 8.27)

Droits parentaux (8.46 à 8.89)

Droit de participation aux affaires publiques (8.90 à 8.92)

Perfectionnement (8.96 et 8.97)

10. Heures de travail et autres dispositions à incidence monétaire (10.01 à 10.44)

Régime d'assurance-traitement (10.62 à 10.78)

De plus, les six (6) jours de congés maladie non monnayables crédités à une personne salariée contractuelle en vertu de l'article 10.71 b) ne sont créditable qu'à l'occasion où cette personne salariée choisit les présentes dispositions. Lors d'un renouvellement de contrat, le solde des jours de congés maladie non monnayable à la fin du contrat précédent et non utilisé est porté au crédit de la personne salariée.

CONTRAT SUR DEMANDE

3.10 De plus, la personne salariée contractuelle dont le contrat prévoit qu'elle ne travaille que sur demande, et ce, quelle que soit la période couverte par son contrat et qui est rétribuée à salaire est couverte par les dispositions suivantes de la convention :

Articles :

9. Majoration de traitement :

Le traitement des heures régulières de travail de la personne salariée est établi en ajoutant dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %) à l'échelon de l'échelle de traitement correspondant au salaire de la personne salariée. Cette majoration de dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %) inclut entre autres le pourcentage alloué aux vacances de même que le pourcentage alloué aux jours fériés.

10. Pausas et repas (10.04 à 10.10 à l'exclusion de l'article 10.08)

Période de repos et chevauchement (10.12 à 10.14)

Ces dispositions ne s'appliquent que si la personne salariée est appelée à travailler plus de trente-cinq (35) heures ou de quarante (40) heures selon son titre d'emploi.

Heures excessives (10.15)

Travail en temps supplémentaire (10.24 à 10.31)

Travail en temps continu (10.36)

Prime de soir et de nuit (10.37)

Prime de supplément de traitement (10.40)

Missions extérieures (10.41 à 10.42)

Lorsqu'elle est appelée à travailler, la personne salariée sera rémunérée pour au moins quatre (4) heures au taux régulier.

CONTRAT À FORFAIT

3.11 De plus, la personne salariée contractuelle dont le titre d'emploi apparaît à l'annexe C et dont le contrat prévoit une rétribution à forfait, et ce, quelle que soit la durée de son contrat, est couverte pour la durée de son contrat par les dispositions suivantes :

Articles :

9. Majoration de traitement :

Le forfait de la personne salariée est établi en ajoutant dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %) à l'échelon de l'échelle de traitement correspondant au salaire de la personne salariée et compte tenu du nombre d'heures régulières de travail convenues entre Télé-Québec et la personne salariée contractuelle pour accomplir le travail requis pour le contrat. Le forfait est invariable et le nombre d'heures de travail convenues ne peut faire l'objet d'un grief. La majoration de dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %) inclut entre autres le pourcentage alloué aux vacances de même que le pourcentage alloué aux jours fériés.

Versement de la paie :

Afin qu'il n'y ait pas d'interruption de la rémunération durant la période des Fêtes, la personne salariée peut demander, à la signature de son contrat, l'étalement en versements égaux des montants prévus à son contrat, et ce, pour toute la période couverte par le contrat.

10. 6^e et 7^e journée :

Le travail exécuté un jour de repos hebdomadaire, à la demande de Télé-Québec ou autorisé par celle-ci, est rémunéré à son taux horaire de base.

INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES À UN POSTE PERMANENT

3.12 Lorsqu'elle obtient un poste permanent, la période travaillée par la personne salariée contractuelle pour Télé-Québec compte dans le calcul de la période de probation décrite à l'article 4.17, s'il s'agit du même poste et à la condition qu'il n'y ait pas eu interruption de service de plus de trois (3) mois durant la période pendant laquelle elle était personne salariée contractuelle.

Cependant, en aucun cas l'application du présent article n'a pour effet de faire en sorte que la personne salariée ainsi embauchée ait une période de probation d'une durée moindre que le tiers ($\frac{1}{3}$) de la période de probation applicable.

Aux fins des délais prévus au présent article, la période des vacances et celle des congés des fêtes de Noël et du Nouvel An sont exclues.

3.13 Lorsqu'elle est embauchée à titre de personne salariée permanente, la période durant laquelle la personne salariée contractuelle a travaillé pour Télé-Québec sans interruption de service de plus de trois (3) mois compte dans le calcul de son ancienneté, mais cette période doit se limiter à celle travaillée depuis le 27 juin 1984.

Aux fins d'établir le nombre de jours reconnus au présent article, le nombre d'heures régulières travaillées à titre de personne salariée contractuelle est multiplié par un facteur de 0,175 dans le cas d'un emploi de quarante (40) heures par semaine et par un facteur de 0,2 dans le cas d'un emploi de trente-cinq (35) heures par semaine.

DROIT DE RETOUR DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES À LA SUITE DE CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS

3.14 La personne salariée contractuelle, dont le contrat n'est pas renouvelé ou dont le contrat se termine avant la date prévue à cause de changements techniques, technologiques et administratifs à la suite de l'application de l'article 6.11, bénéficie d'un droit de retour par ancienneté sur son poste ou un autre poste du même titre d'emploi dans le même service. Ce droit de retour prévaut pour une (1) année après la fin du contrat.

ARTICLE 4 MOUVEMENT DE PERSONNEL ET CLASSIFICATION

AFFICHAGE DE POSTES

4.01 Lorsqu'elle pourvoit en permanence des postes déclarés vacants ou nouvellement créés et couverts par la présente convention, Télé-Québec transmet par courriel à toutes les personnes salariées un avis de poste vacant. Le moment où ce courriel est transmis par Télé-Québec aux personnes salariées marque le début de la période d'affichage du poste, lequel doit être d'au moins dix (10) jours continus.

L'avis de poste vacant doit contenir une description sommaire de l'emploi, les exigences d'emploi, l'échelle de traitement, la direction, le service ou la division, selon le cas, ainsi que la semaine régulière de travail. Télé-Québec fait un affichage pour chaque poste déclaré vacant.

Télé-Québec indique également sur l'affichage si le poste doit être prioritairement pourvu par promotion ou par mutation.

L'alternance s'effectue par titre d'emploi de façon chronologique, et ce, indépendamment de la façon dont le poste est octroyé.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans tous les cas de reclassement (articles 6.07 b), 6.12 b) et 6.13 a)) ou de rappel au travail de personnes salariées inscrites sur la liste de rappel (article 6.22) il n'y a pas d'affichage. Cependant, un avis à cet effet est transmis par courriel à l'ensemble des personnes salariées et copie est envoyée au Syndicat.

4.02 Avant l'affichage d'un poste d'un nouveau titre d'emploi, ce dernier doit avoir fait l'objet d'une discussion entre les parties quant à sa description et à ses exigences.

4.03 La personne salariée doit postuler dans les délais affichés. La personne salariée requise pour travailler hors des locaux de Télé-Québec ou absente du travail pour une durée prévue supérieure à sept (7) jours peut, au moment de son départ, indiquer par écrit à la Direction des ressources humaines son intention de postuler à certains titres d'emploi devenant vacants et affichés pendant son absence; tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais. La personne salariée absente peut également postuler à tout poste affiché pendant son absence dans le respect du délai prévu à l'article 4.01.

Cependant, la personne salariée doit se présenter aux examens de sélection à la date déterminée par Télé-Québec.

Si le poste lui est accordé et sous réserve de l'article 8.89 la personne salariée doit se présenter au travail à la date fixée par Télé-Québec, laquelle ne peut être antérieure à l'expiration d'un délai de trente (30) jours, à moins d'entente entre la personne salariée et Télé-Québec.

4.04 Dans les sept (7) jours de la fin du délai d'affichage, Télé-Québec remet par écrit au Syndicat le nom des personnes candidates qui ont postulé.

- 4.05** a) Le poste est pourvu en l'octroyant à la personne candidate ayant le plus d'ancienneté et satisfaisant aux exigences d'emploi prévues au plan de classification pour qui le poste représente soit une promotion, ou soit une mutation, à condition toutefois, dans ce dernier cas, que la personne salariée visée occupe son poste actuel depuis au moins trois (3) ans.
- b) À défaut d'avoir pourvu le poste selon le paragraphe précédent, Télé-Québec favorise la candidature de toute personne salariée contractuelle ayant postulé et évaluée au mérite et en fonction de ses besoins permanents celles qui répondent aux exigences d'emploi.
- c) Si aucune ne satisfait aux exigences académiques du poste, Télé-Québec octroie le poste à toute personne salariée permanente qui remplit les autres exigences et qui s'engage à compléter avec succès les études nécessaires dans le délai maximum fixé par Télé-Québec. Dans un tel cas, la personne salariée permanente est confirmée dans son poste après avoir complété avec succès les études entreprises. De plus, Télé-Québec doit considérer toute expérience pertinente à titre d'équivalence académique.
- d) Si aucune personne salariée n'obtient le poste, Télé-Québec peut retenir, avant d'offrir le poste à une personne de l'extérieur rencontrant les exigences d'emploi, la candidature d'une personne salariée d'un autre syndicat ou association.

4.06 Télé-Québec n'est pas tenue de considérer la candidature d'une personne salariée en période de probation au moment où le poste est déclaré vacant.

4.07 Télé-Québec avise de son choix le Syndicat et les personnes candidates dans un délai de :

- a) Soixante (60) jours de la fin de l'affichage pour les emplois de catégorie professionnelle, de soutien technique et para-technique;
- b) Quarante-cinq (45) jours de la fin de l'affichage pour les emplois de catégorie soutien manuel et administratif.

Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, la période des vacances, celle des congés de Noël et du Nouvel An sont exclues.

4.08 La personne candidate choisie reçoit son nouveau traitement au plus tard trois (3) semaines après l'envoi de l'avis de nomination.

4.09 Télé-Québec est libérée de son obligation de pourvoir le poste dans le délai prévu aux paragraphes a) et b) de l'article 4.07 si elle démontre qu'elle ne peut trouver de personne candidate rencontrant ses exigences, consentante et disponible.

4.10 Si une personne salariée satisfait aux exigences d'emploi de postes dont les délais d'affichage sont partiellement ou totalement simultanés, Télé-Québec offre à cette personne salariée, et ce, en conformité avec les règles d'attribution des postes prévues au présent article, le choix entre les postes pour lesquels elle est qualifiée.

La nomination d'une personne salariée annule toute autre candidature posée antérieurement.

- 4.11** En cas de grief par une personne salariée dont la candidature est refusée, le fardeau de la preuve incombe à Télé-Québec. De plus dans ce cas, Télé-Québec donne accès au Syndicat à l'examen de sélection et aux résultats de la personne candidate qui a été retenue et de la plaignante.

PÉRIODE D'ESSAI

- 4.12** La personne salariée dont la candidature est retenue pour pourvoir un poste vacant ne peut être confirmée à son nouveau poste avant que les conditions suivantes ne soient satisfaites :

- a) que la personne salariée complète une période d'essai de trois (3) mois, sauf lorsqu'elle accède à un poste de la catégorie professionnelle, auquel cas, la période d'essai est de six (6) mois. L'une ou l'autre de ces périodes peut être prolongée pour un maximum de trois (3) mois, après entente écrite avec le Syndicat.

Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances ou d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours consécutifs est exclue ;

- b) que, s'il y a lieu, la personne salariée qui occupait le poste auquel accède la personne candidate soit confirmée dans son nouveau poste au plus tard six (6) mois après sa nomination et dans le cas d'une personne salariée de la catégorie professionnelle, neuf (9) mois après sa nomination.

- 4.13** En tout temps, après le premier mois de la période d'essai et avant que les conditions de l'article 4.12 ne soient satisfaites, Télé-Québec peut retourner la personne salariée à son ancien poste à moins qu'il ait été aboli avec le traitement et les autres avantages auxquels elle aurait eu droit, si elle y était demeurée. Cette décision peut faire l'objet d'un grief. La personne salariée peut demander, avant que les conditions de l'article 4.12 ne soient satisfaites, de quitter son nouveau poste. Dans ce cas, Télé-Québec la retourne à son ancien poste ou à un poste équivalent, et ce, avec le traitement et les autres avantages auxquels elle aurait eu droit si elle y était demeurée.

- 4.14** Lorsqu'une personne salariée est retournée à son ancien poste ou décide de retourner à son ancien poste ou à un poste équivalent, Télé-Québec offre le poste à celle des autres personnes candidates, s'il y a lieu, qui satisfait aux exigences d'emploi du poste visé et qui a le plus d'ancienneté.

- 4.15** Lorsqu'une personne salariée accède à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation, pendant une période maximale de douze (12) mois, elle accumule son ancienneté. Durant cette période, Télé-Québec pourvoit le poste laissé temporairement vacant par la personne salariée selon l'article 4.23 ou 4.24.

Advenant son retour dans l'unité d'accréditation à l'intérieur de douze (12) mois, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste est aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait occupé son poste.

Dans le cas contraire, la personne salariée est réputée avoir démissionné de son poste et celui-ci est affiché conformément à la convention collective.

Les dispositions de l'article 4.13 s'appliquent également à la personne salariée qui accède à un poste exclu de l'unité d'accréditation.

EMBAUCHE D'UNE PERSONNE DE L'EXTÉRIEUR

- 4.16** Lorsque Télé-Québec choisit de nommer à un poste une personne de l'extérieur parce qu'aucune personne candidate ne satisfait aux exigences d'emploi du poste à pourvoir, Télé-Québec avise le Syndicat et les personnes candidates de sa décision.

PÉRIODE DE PROBATION

- 4.17** Aux fins du calcul de la période de probation, toute période de vacances et d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours est exclue.

La période de probation, pour les différents titres d'emploi, s'établit comme suit et elle peut, par entente écrite entre les parties, être prolongée. La ou les prolongations ne peuvent excéder la durée de la période initialement prévue.

Période de probation :

9 mois :

Agent(e) de coordination aux ventes	Chargé(e) des budgets et productions originales
Agent(e) de coordination régionale	Concepteur(trice) sonore
Agente(e) de coordination planification	Coordonnateur(trice) aux partenariats
Agent(e) de coordination des approvisionnements	Concepteur(trice) visuel(le)
Agente(e) de coordination studio	Conseiller(ère) créativité média
Agent(e) de documentation audio-visuelle	Conseiller(ère) multimédia
Agent(e) de promotion	Délégué(e) à la grille
Agent(e) de recherche et de développement	Délégué(e) aux contrats et productions
Agent(e) d'information	Journaliste
Analyste	Représentant(e) aux ventes
Analyste stratégie de financement	Recherchiste
Annonceur-animateur/annonceuse-animatrice	Scénariste
Chargé(e) de programmation	Sous-titreur(euse) pour malentendant

6 mois :

Acheteur(euse)	Préposé(e) à l'entretien général
Acheteur(euse) junior	Programmeur-analyste/programmeuse-analyste
Agent(e) administratif	Technicien(ne) à la diffusion
Agent(e) de bureau I	Technicien(ne) en administration
Assistant(e) à la réalisation	Technicien(ne) en aménagement et entretien d'immeubles
Assistant(e) aux ventes	

Chef des corps de métiers	Technicien(ne) en documentation
Chef machiniste	Technicien(ne) en information
Chef machiniste de service	Technicien(ne) en informatique
Chef maquilleur(euse)-coiffeur(euse)	Technicien(ne) juridique
Chef technicien entretien et implantation	Technicien(ne) en mécanique de machines fixes
Dessinateur/dessinatrice	Technicien(ne) en production régionale
Dessinateur en aménagement/dessinatrice en aménagement	Technicien(ne) en recherche psycho-sociale
Instructeur(trice) technique (entretien et implantation)	Technicien(ne) entretien et implantation
Machiniste	Technicien(ne) principal(e) à la diffusion
Machiniste de service aménagement	Technicien(ne) principal/e au réseau informatique
Maquilleur-coiffeur/maquilleuse-coiffeuse	Technicien(ne) promotion, publicité
Menuisier(ière)	
Préposé(e) à l'entretien d'immeuble	

3 mois :

Commis de bureau
Habilleur(euse)

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent à la personne salariée en probation, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

La décision de Télé-Québec de mettre fin à l'emploi de la personne salariée en probation ne peut faire l'objet d'un grief.

AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 4.18** Télé-Québec recourt à une affectation temporaire pour remplacer une personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à la convention ou pour combler un besoin temporaire. L'affectation temporaire ne peut être utilisée pour éviter de pourvoir de façon permanente un poste vacant ou pour éviter de créer de nouveaux postes.
- 4.19** Durant toute affectation temporaire qui constitue une promotion temporaire, la personne salariée accumule dans cet emploi l'expérience pertinente à cet emploi et a droit, le cas échéant, de progresser normalement dans l'échelle de traitement de cet emploi.
- 4.20** Télé-Québec ne désigne pas de façon systématique une même personne salariée à un même poste exclu de l'unité d'accréditation, de telle sorte que ceci ait pour effet d'empêcher cette personne salariée d'obtenir sa permanence dans un poste exclu de l'unité d'accréditation.
- 4.21** Dans le cas d'affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation dont la durée prévue est supérieure à soixante (60) jours, la personne salariée visée n'est pas tenue de payer la cotisation prévue à l'article 2.14 des présentes.

AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE QUATRE-VINGT-NEUF (89) JOURS ET MOINS

- 4.22** Les affectations temporaires dont la durée prévue est de quatre-vingt-neuf (89) jours et moins ne sont pas régies par les dispositions de l'article 4.01. Toutefois, dans le but de favoriser une mobilité ainsi qu'une polyvalence de la part de ses personnes salariées, Télé-Québec peut afficher ces affectations temporaires sous la forme d'un affichage (appel à tous) pour une période de cinq (5) jours consécutifs. Par la suite, elle pourvoit le poste en l'octroyant à la personne candidate qui satisfait aux exigences du poste prévu au plan de classification ou à toute autre personne salariée n'ayant pas satisfait complètement aux exigences du poste, mais qui démontre un intérêt pour ce poste.

Télé-Québec informe par écrit le Syndicat de toute affectation temporaire d'une durée supérieure à trente (30) jours consécutifs, en lui fournissant les explications appropriées. La personne salariée est avisée dès sa nomination de la durée de cette affectation temporaire.

Après quatre-vingt-neuf (89) jours, les affectations temporaires peuvent être prolongées après entente entre les parties.

AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS ET PLUS

- 4.23** a) Lorsque Télé-Québec décide de procéder à une affectation temporaire dans des emplois en production, elle nomme la personne candidate la plus apte à accomplir les tâches de l'emploi.
- b) Télé-Québec offre des affectations temporaires dans des emplois en production lorsque la titulaire bénéficie d'un congé prévu à la convention et qu'elle décide de la remplacer.

- 4.24** Pour toute affectation temporaire à temps plein dans des emplois non reliés à la production, Télé-Québec affiche le poste selon les modalités prévues à l'article 4.01.

Cette affectation temporaire est pourvue en octroyant le poste à la personne candidate ayant le plus d'ancienneté si elle satisfait aux exigences d'emploi prévues au plan de classification.

- 4.25** La personne salariée affectée temporairement est soumise à une période d'essai équivalant au tiers ($\frac{1}{3}$) de la durée prévue de son affectation ; cependant, la période d'essai ne peut être supérieure à soixante (60) jours effectivement travaillés. La décision de Télé-Québec de mettre fin à l'affectation temporaire durant la période d'essai ou de réduire la durée de ladite affectation temporaire ne peut faire l'objet d'un grief.

- 4.26** Lorsqu'une personne salariée obtient une affectation temporaire, soit au siège social ou dans un bureau régional, les frais de déplacement et de logement sont assumés entièrement par la personne salariée visée.

POLITIQUE DE DOTATION

- 4.27** L'ensemble des principes de base sur lesquels Télé-Québec se fonde en matière d'emploi

est contenu dans sa politique de dotation.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

4.28 Télé-Québec forme un comité consultatif sur l'accès à l'égalité dans l'emploi, lequel regroupe toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité dans l'emploi et que le Syndicat y nomme sa personne représentante. Le mandat de ce comité consultatif est de faire à Télé-Québec toute recommandation utile.

4.29 Télé-Québec consulte le Syndicat dans le cadre de ce comité consultatif sur :

- a) l'analyse diagnostique, le cas échéant, laquelle comprend :
 - 1) une analyse des effectifs
 - 2) une analyse de disponibilité
 - 3) une analyse du système d'emploi
- b) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi qui comprend notamment :
 - 1) les objectifs poursuivis
 - 2) les mesures de correction
 - les mesures d'égalité des chances
 - les mesures de redressement
 - les mesures de soutien
 - 3) l'échéancier de réalisation
 - 4) les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

4.30 Une mesure du programme d'accès à l'égalité dans l'emploi qui a pour effet de modifier la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

CLASSIFICATION

4.31 Télé-Québec convient de discuter avec le Syndicat des descriptions actuelles d'emplois ou de toute nouvelle description.

N.B. : À la fin de la description de chacun des titres d'emploi, il faut lire la mention suivante : "accomplit toute autre tâche de classe égale ou toute autre tâche moindre ou incluse".

4.32 Télé-Québec reconnaît au Syndicat le droit de négocier la classification de tout nouveau titre d'emploi ou de tout titre d'emploi existant et apparaissant au "Plan de classification

des emplois appartenant à l'unité d'accréditation du SGETQ", dont le contenu de la description a été substantiellement changé. Télé-Québec fait parvenir au Syndicat copie de la nouvelle description dans les quinze (15) jours dudit changement. Advenant que les parties ne peuvent se mettre d'accord, elles peuvent en référer à un arbitre "ad hoc" spécialisé en la matière.

- 4.33** Télé-Québec convient de discuter avec le Syndicat des exigences d'emploi pour chaque description d'emploi existante ou nouvellement créée au sein de l'unité d'accréditation.

Télé-Québec fait parvenir au Syndicat copie des nouvelles exigences d'emploi dans les quinze (15) jours dudit changement.

Les exigences d'emploi prévues au présent article ne doivent être ni abusives ni discriminatoires.

Aux fins du respect des exigences de scolarité, deux (2) années d'expérience jugées pertinentes par Télé-Québec équivalent à une année de formation académique dans un titre d'emploi donné.

- 4.34** Les descriptions d'emploi sont disponibles, sur demande, à la Direction des ressources humaines.

- 4.35** À la suite d'une demande motivée du Syndicat, Télé-Québec convient de rencontrer ce dernier afin de discuter avec lui de la charge de travail actuelle ainsi que de toute modification apportée à la charge de travail d'une personne salariée ou une modification importante à son niveau de responsabilité.

APPRÉCIATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL

- 4.36** Dans le but de permettre à ses personnes salariées d'accroître leur compétence et leur satisfaction, Télé-Québec procède périodiquement à l'appréciation systématique du rendement au travail des personnes salariées.

- 4.37** Les résultats de l'appréciation du rendement sont communiqués par écrit à la personne salariée. Celle-ci dispose du temps nécessaire pour discuter des résultats avec Télé-Québec et peut faire verser sa version à son dossier. La personne salariée peut également obtenir de faire modifier ou enlever de son dossier une appréciation négative qui contient une allégation fausse ou erronée.

- 4.38** Les dispositions des articles précédentes n'enlèvent pas au supérieur immédiat la possibilité de faire à une personne salariée les remarques qu'il juge appropriées concernant son rendement. Si Télé-Québec décide de faire des remarques par écrit, la personne salariée peut faire verser sa version à son dossier.

- 4.39** Les appréciations de rendement prévues aux articles précédentes ne constituent pas des mesures disciplinaires au sens de la présente convention.

ARTICLE 5 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.01 Télé-Québec doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée et l'informer sur les risques reliés à son travail.

La personne salariée doit respecter les mesures et règlements de sécurité et prendre les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues.

5.02 Télé-Québec veille à ce que les locaux ainsi que les installations mises à la disposition des personnes salariées soient toujours propres et salubres. Si l'ampleur des travaux de rénovation ou de réaménagement l'exige, Télé-Québec relocalise temporairement les personnes salariées susceptibles d'être incommodées.

5.03 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, Télé-Québec et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la santé et la sécurité au travail, et ce, notamment, par le moyen du Comité paritaire de santé et de sécurité prévu à cet article.

5.04 Dans les trente (30) jours suivants, la signature de la présente convention, les parties forment un Comité paritaire de santé et de sécurité selon les modalités suivantes :

- a) le Comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par Télé-Québec et deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétentes en la matière ;
- b) les représentantes des personnes salariées sont réputées être au travail lorsqu'elles participent aux réunions et travaux du Comité. Les représentantes des personnes salariées doivent aviser leur supérieur immédiat lorsqu'elles s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du Comité ;
- c) les réunions du Comité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du Comité ;
- d) après entente entre les membres du Comité, toute personne susceptible de contribuer au sujet discuté peut être convoquée à la séance du Comité ;
- e) le Comité se réunit sur convocation des représentantes de l'une ou l'autre des parties et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chaque membre. Le Comité établit ses propres règles de fonctionnement ;
- f) l'ensemble des représentantes des personnes salariées et l'ensemble des représentantes de Télé-Québec ont droit respectivement à un seul vote au sein du Comité.

5.05 Les fonctions du Comité paritaire de santé et de sécurité sont :

- a) de veiller à ce que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée soient respectées ;
- b) de recevoir les suggestions et les plaintes des personnes salariées, du Syndicat et de Télé-Québec relatives à la santé et la sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et d'y répondre ;
- c) d'établir des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail ;
- d) de choisir les moyens et équipements de protection individuelle ;
- e) de recevoir copie des avis d'accidents soumis à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et d'enquêter sur les événements qui causent ou qui sont susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à Télé-Québec ;
- f) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués à Télé-Québec ;
- g) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail et au travail effectué par les personnes salariées de même qu'à l'identification des matières et des contaminants dangereux présents dans les postes de travail, comme prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail ;
- h) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui peuvent en causer et suggérer des façons de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- i) d'assurer toute autre fonction prévue par la Loi et applicable à Télé-Québec ;
- j) d'élaborer des politiques internes dans le but d'assurer le suivi des décisions du Comité ;
- k) d'identifier des produits non nuisibles à l'environnement et de suggérer des moyens de récupération des matières et des contaminants dangereux ;
- l) de faire des recommandations en vue de l'établissement d'un plan annuel et d'un plan d'action en matière de santé et sécurité du travail ;
- m) de faire l'inspection des locaux de Télé-Québec.

5.06 Toute recommandation émanant du Comité doit être mise en application par Télé-Québec. La recommandation du Comité doit tenir compte des contraintes de temps pour effectuer les correctifs.

5.07 En cas de désaccord au sein du Comité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes c) et d) de l'article 5.05, les représentantes des personnes salariées adressent par écrit leurs recommandations aux représentantes de Télé-Québec qui sont tenues d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.

Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dont la décision est exécutoire.

5.08 Télé-Québec fournit gratuitement les instruments ou appareils que le Comité juge nécessaires pour l'exécution de ses travaux.

5.09 Télé-Québec fournit gratuitement aux personnes salariées tous les moyens et équipements de protection individuelle que le Comité juge nécessaires ou exigés par règlements promulgués en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Le port ou l'utilisation des articles ainsi fournis est obligatoire. Télé-Québec voit à l'application de cette norme.

5.10 Télé-Québec, en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail, peut soumettre toute personne salariée à un examen de santé en cours d'emploi. Les frais d'examens sont acquittés par Télé-Québec.

5.11 Si une personne salariée constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, elle en informe son supérieur immédiat et une personne représentante du Syndicat au Comité paritaire de santé et de sécurité. Cette dernière contacte alors une personne représentante de Télé-Québec au Comité paritaire afin d'évaluer ensemble la situation et de s'entendre sur les correctifs à apporter, s'il y a lieu.

5.12 Si Télé-Québec est informée d'une inspection des lieux de Télé-Québec par un inspecteur nommé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle doit en informer sans délai les membres du Comité désignés par le Syndicat. Si Télé-Québec reçoit une copie d'un rapport d'inspection, elle doit en donner un exemplaire à chaque membre du Comité.

5.13 Sous réserve du droit du Syndicat de loger un grief, toute plainte relevant du présent article est soumise au Comité.

5.14 Toute question ou tout problème relatif à la santé et à la sécurité du travail est soumis à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et est traité par les autorités compétentes prévues par cette Loi.

Toute question ou tout problème relatif à l'application du présent article peut faire l'objet d'un grief à la condition expresse que cette question ou ce problème ne puisse faire l'objet d'un recours en vertu de cette Loi.

ACCIDENTS DE TRAVAIL

5.15 Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée bénéficie de prestation en vertu de la

Loi des accidents du travail et jusqu'à ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, Télé-Québec verse à la personne salariée le montant de la prestation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail et la différence entre la prestation reçue en vertu de la Loi des accidents du travail et son traitement net ; étant entendu que ledit traitement net n'est pas majoré même si, en tel cas, la personne salariée bénéficie d'exonérations. Aux fins du présent article, traitement net signifie le traitement net qu'elle recevrait si elle était au travail.

- 5.16** Dans le cas où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des prestations avant la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date de l'accident de travail, le régime d'assurance-traitement prévu à l'article 10.62 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens de l'article 10.49 et, dans un tel cas, la date de tel accident de travail est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance-traitement, notamment l'article 10.62.

Par contre, telle personne salariée qui reçoit de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail une rente annuelle inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de l'article 10.62, le régime d'assurance-traitement prévu audit article s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est toujours invalide au sens de l'article 10.49 et, dans un tel cas, la date de tel accident de travail est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance-traitement, notamment l'article 10.62.

- 5.17** Sous réserve de l'article 5.15, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rembourse à Télé-Québec le montant correspondant à la prestation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée où Télé-Québec s'engage à verser les prestations.

- 5.18** La personne salariée ne subit aucune réduction de sa réserve de congés maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail verse des prestations et pour les absences prévues à l'article 5.19.

- 5.19** Toute personne salariée, de retour au travail à la suite d'une absence pour accident de travail, de qui la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ

- 5.20** Dans le cas d'une personne salariée qui devient incapable de remplir les exigences normales de son poste pour des raisons de santé, soit à la demande de la personne salariée ou soit à la demande de Télé-Québec, cette dernière établit pour cette personne salariée des conditions particulières de travail lui permettant de travailler le plus

normalement possible à l'emploi de Télé-Québec.

De telles conditions peuvent aussi être établies par le diagnostic du médecin traitant de la personne salariée.

La réaffectation de la personne salariée se fait de préférence dans son champ d'activité habituel et si possible dans la même classification salariale. Dans le cas où la personne salariée est réaffectée dans une classification salariale de niveau inférieur, les dispositions de l'article 9.26 (Hors taux/hors-échelle) s'appliquent.

- 5.21** À défaut d'entente entre le Syndicat, la personne salariée et Télé-Québec, quant aux conditions particulières de travail ou au poste offert, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas à l'arbitrage médical. Dans ce cas, l'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties.

Si Télé-Québec conteste le diagnostic du médecin traitant, elle s'engage à l'appliquer en attendant le résultat de l'arbitrage médical.

- 5.22** Le mandat de l'arbitre médecin est limité à décider si l'état de santé de la personne salariée est compatible avec le travail exigé de la personne salariée concernée. Il peut aussi établir les restrictions et faire des suggestions de façon à faciliter l'identification d'un autre poste compatible.

Sa décision est finale à l'intérieur de son mandat.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET MIEUX ÊTRE AU TRAVAIL

- 5.23** Télé-Québec convient de porter une attention particulière aux besoins de ses personnes salariées en matière de santé et de sécurité de façon plus spécifique :

- en faisant la promotion de façon efficace du programme d'aide aux personnes salariées ;
- en faisant connaître au Syndicat et aux personnes salariées le nom de la personne-ressource désignée par la DRH ayant la formation et la compétence nécessaire pour être le premier répondant lorsqu'une personne salariée requiert des services en santé et sécurité au travail ;
- en orientant efficacement la personne salariée vers les services ou personnes susceptibles d'intervenir pour résoudre le problème ;
- en favorisant la prévention en santé et sécurité au travail, par la mise sur pied en collaboration avec le Syndicat, des programmes visant à améliorer la santé des personnes salariées.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

ANCIENNETÉ

6.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour Télé-Québec, de toute personne salariée régie par les présentes depuis la date de son embauche à titre de personne salariée permanente. Une fois complétée, la période de probation est comptée aux fins du calcul de l'ancienneté.

Dans le cas d'une personne salariée contractuelle qui devient permanente, les dispositions prévues à l'article 3.13 s'appliquent aux fins du calcul de son ancienneté.

Plusieurs personnes salariées s'étant vu reconnaître aux fins du calcul de l'ancienneté la même date et étant donné que l'ancienneté peut être le critère déterminant lors de promotion, mutation, vacances, mises à pied ; Télé-Québec, en cas d'égalité reconnaît le service continu sans interruption de service de plus de trois (3) mois, et ce, excluant la période de Noël et des vacances.

Pour les cas prévus au paragraphe précédent et dont l'ancienneté reconnue est identique, le critère déterminant lors de promotion, mutation, vacances, mise à pied ou abolition de poste est la durée de service cumulatif la plus longue à Télé-Québec.

6.02 Toute personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) si elle est renvoyée pour cause ;
- b) si elle quitte volontairement son poste ;
- c) si elle est mise à pied pour plus de deux (2) ans ;
- d) si, étant mise à pied depuis moins de deux (2) ans, elle est rappelée au travail et néglige de donner une réponse à Télé-Québec dans les sept (7) jours de la date de réception de l'avis de rappel par courrier recommandé ou ne se rapporte pas au travail dans les quinze (15) jours à compter de la date de son rappel ou à la date fixée si le délai déterminé par Télé-Québec est plus étendu.

6.03 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par Télé-Québec ne constituent pas une interruption de service.

6.04 L'annexe "F" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle des dates servant au calcul de l'ancienneté des personnes salariées au service de Télé-Québec à cette même date.

6.05 La personne salariée qui, à la suite d'un mouvement de personnel, devient soumise à la présente convention conserve l'ancienneté accumulée depuis son embauche comme personne salariée permanente au service de Télé-Québec.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTION I

- 6.06** Aucune personne salariée qui a accumulé trois (3) années de service continu à titre de personne salariée permanente ne peut être mise à pied ni subir de baisse de traitement à la suite de l'abolition de son poste.
- 6.07** La personne salariée qui n'a pas accumulé trois (3) années de service continu à titre de personne salariée permanente et dont le poste est aboli peut soit :
- a) déplacer la personne salariée la moins ancienne dans son titre d'emploi ; la personne salariée déplacée peut à son tour se prévaloir de tous les paragraphes ci-dessous ;
 - b) accepter une offre de reclassement que peut lui faire Télé-Québec ;
 - c) démissionner et bénéficier d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois de traitement ;
 - d) se prévaloir, si elle est admissible, d'un régime de retraite prévu à l'article 8.101 ou d'un régime de préretraite prévu aux articles 8.102 à 8.105.

La personne salariée bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour signifier par écrit son choix à Télé-Québec.

Si Télé-Québec n'a pas de poste disponible, ou si la personne salariée ne peut ou ne veut se prévaloir des possibilités décrites précédemment, cette personne salariée est mise à pied conformément aux articles 6.19 à 6.26 et inscrite sur la liste de rappel pour une période de deux (2) ans.

- 6.08** Un poste subsiste même s'il est sans titulaire, et ce, tant qu'il n'est pas aboli. Aucune des tâches normalement effectuées par son titulaire ne peut être confiée en sous-traitance.

SECTION II

CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS

- 6.09** Aucune personne salariée permanente ne peut subir de baisse de traitement à la suite d'un changement technique, technologique ou administratif.
- 6.10** Télé-Québec doit, avant de procéder à des changements techniques, technologiques ou administratifs, susceptibles de modifier substantiellement la nature des tâches d'une ou de plusieurs personnes salariées, rencontrer quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance le Syndicat afin de l'informer de la nature ainsi que des implications de sa décision, à la suite de quoi, elle en informe les personnes salariées concernées.

Aux fins de calcul des délais prévus au présent article, la période de vacances et celle des congés de Noël et du Nouvel An sont exclues.

Télé-Québec consulte le Syndicat, le cas échéant, sur les modifications possibles à l'attribution des tâches des personnes salariées concernées, sur les programmes de recyclage ou de formation et sur le calendrier d'implantation résultant desdits changements.

- 6.11** Avant d'abolir un poste à la suite de changements techniques, technologiques ou administratifs, Télé-Québec avise par écrit le Syndicat ainsi que la personne salariée visée au moins trente (30) jours à l'avance.

Il est entendu qu'avant de procéder à toute mise à pied parmi les personnes salariées permanentes, Télé-Québec doit prendre d'abord les mesures de nature à réduire les mises à pied en mettant fin à l'emploi des personnes salariées contractuelles et de celles en probation dans le titre d'emploi concerné.

Aux fins de calcul des délais prévus au présent article, la période de vacances et celle des congés de Noël et du Nouvel An sont exclues.

- 6.12** La personne salariée qui a accumulé trois (3) années de service continu à titre de personne salariée permanente dont le poste est aboli à la suite de changements techniques, technologiques ou administratifs peut choisir une des alternatives suivantes :

- a) déplacer la personne salariée la moins ancienne dans son titre d'emploi (sous réserve de sa date d'entrée au service de Télé-Québec, la personne salariée déplacée peut elle aussi et à son tour se prévaloir de tous les paragraphes ci-dessous).

Cette personne salariée reclassée est soumise à une période d'essai de trois (3) mois. Cette période peut être prolongée pour un maximum de trois (3) mois après entente écrite avec le Syndicat. Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances, d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours consécutifs est exclue ;

- b) obtenir un autre poste selon l'offre de reclassement faite par Télé-Québec. Il est entendu que la personne salariée doit satisfaire aux exigences requises du titre d'emploi.

Dans son nouveau poste, la personne salariée est soumise à une période d'essai de trois (3) mois, sauf lorsqu'elle accède à un titre d'emploi de la catégorie professionnelle ; dans ce dernier cas, elle est soumise à une période d'essai de six (6) mois. L'une ou l'autre des périodes précédentes peut être prolongée pour un maximum de trois (3) mois après entente écrite avec le Syndicat. Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances, d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours consécutifs est exclue ;

- c) accepter une offre de perfectionnement que peut lui faire Télé-Québec afin d'obtenir un autre poste de reclassement en vertu de l'article 6.12 b) ;

- d) démissionner et bénéficier d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement ;

- e) se prévaloir, si elle est admissible, d'un régime de retraite prévu à l'article 8.101 ou d'un régime de préretraite prévu aux articles 8.102 à 8.105.

La personne salariée bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour signifier par écrit son choix à Télé-Québec.

À défaut de se prévaloir des possibilités décrites précédemment, la personne salariée est mise à pied conformément aux dispositions des articles 6.19 à 6.26 et inscrite sur la liste de rappel pour une période de deux (2) ans.

6.13 Si au cours des périodes d'essai prévues à l'article 6.12, Télé-Québec considère que la personne salariée ne peut compléter ladite période, la personne salariée peut soit :

- a) accepter une autre offre de reclassement faite par Télé-Québec.

Dans son nouveau poste, la personne salariée est soumise à une période d'essai de trois (3) mois, sauf lorsqu'elle accède à un titre d'emploi de la catégorie professionnelle ; dans ce dernier cas, elle est soumise à une période d'essai de six (6) mois. L'une ou l'autre des périodes précédentes peut être prolongée pour un maximum de trois (3) mois après entente écrite avec le Syndicat. Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances, d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours consécutifs est exclue ;

- b) démissionner et bénéficier d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement ;
- c) se prévaloir, si elle est admissible, d'un régime de retraite prévu à l'article 8.101 ou d'un régime de préretraite prévu aux articles 8.102 à 8.105 ;
- d) être mise à pied conformément aux dispositions des articles 6.19 à 6.26 et inscrite sur la liste de rappel pour une période de deux (2) ans.

La personne salariée bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour signifier par écrit son choix à Télé-Québec.

6.14 Si Télé-Québec considère que la personne salariée ne peut compléter avec succès la ou les périodes d'essai prévues à l'article 6.13 a), cette dernière peut choisir l'une des possibilités énoncées à l'article 6.13 b), c) et d).

6.15 Lorsqu'il y a plus d'une personne salariée à reclasser, Télé-Québec accorde priorité à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté.

6.16 À la suite de l'application de l'article 6.12, la personne salariée qui n'a pas accumulé trois (3) années de service continu à titre de personne salariée permanente est soumise aux dispositions de l'article 6.07.

6.17 Dans les cas où le reclassement entraîne une rétrogradation, la personne salariée concernée est régie par les dispositions de l'article 9.26 (Hors-taux ou hors échelle). De

plus, cette personne salariée a une priorité de retour dans un poste du même titre d'emploi que son poste d'origine, pendant une période n'excédant pas deux (2) ans et de préférence dans le même secteur d'activités.

6.18 La personne salariée qui refuse sans motif raisonnable une offre de reclassement rendue nécessaire par des changements techniques, technologiques ou administratifs, peut à son choix :

- a) démissionner et bénéficier d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement.
- b) se prévaloir, si elle est admissible, d'un régime de retraite prévu à l'article 8.101 ou d'un régime de préretraite prévu aux articles 8.102 à 8.105.

SECTION III INDEMNITÉ DE MISE À PIED

6.19 a) La personne salariée permanente mise à pied reçoit un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines ou, à défaut, quatre (4) semaines de traitement ; elle reçoit également les indemnités prévues au paragraphe b) du présent article.

Durant le préavis, Télé-Québec doit laisser à la personne salariée suffisamment de temps libre pour lui permettre de faire des démarches en vue d'obtenir un nouvel emploi.

- b) La personne salariée permanente mise à pied a droit, à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines, au paiement d'une prestation égale à la différence entre toute prestation ou indemnité qui lui est due en vertu des lois existantes en raison de sa mise à pied et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement.

Le paiement de cette prestation cesse lorsque la personne salariée est rappelée au travail ou si elle occupe un emploi chez un autre employeur.

6.20 Advenant qu'une personne salariée permanente mise à pied est rappelée au travail de façon temporaire, le versement des indemnités prévues à l'article 6.19 b) est suspendu pour la durée du rappel au travail. Le versement de ces indemnités reprend si la personne salariée est à nouveau mise à pied.

6.21 Lorsqu'une personne salariée permanente est mise à pied plus d'une fois et qu'elle a épuisé les indemnités prévues à l'article 6.19 b), son indemnité de mise à pied est égale à une (1) semaine de traitement pour chaque semestre de service à Télé-Québec depuis son dernier retour au travail.

SECTION IV RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES MISES À PIED

6.22 Avant leur départ, les personnes salariées signifient à Télé-Québec les titres d'emploi

qu'elles ont occupés et pour lesquels elles désirent être rappelées, le cas échéant.

Le rappel des personnes salariées permanentes mises à pied ou reclassées se fait selon les modalités suivantes :

- a) selon les listes ainsi dressées par titre d'emploi, un avis de poste vacant est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de la personne salariée et au Syndicat. Le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ;
- b) la personne salariée qui reçoit un avis est tenue d'informer Télé-Québec par courrier recommandé, dans les sept (7) jours de la réception de l'avis, de son intention de postuler sur un poste donné ;
- c) la personne salariée dont la candidature est retenue doit se présenter au travail dans les quinze (15) jours suivants la réception de son avis de nomination ; à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné et elle perd tous ses droits et privilèges ;
- d) lorsque l'emploi offert est temporaire, Télé-Québec avise le Syndicat et communique par téléphone avec la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi les ex-titulaires du titre concerné. Advenant que cette personne salariée refuse cet emploi, Télé-Québec communique avec les autres personnes salariées par ordre d'ancienneté.

6.23 Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et nonobstant toute autre disposition de cette convention, Télé-Québec peut, quand il y a mise à pied, reclasser les personnes salariées visées dans tout autre association ou syndicat, pourvu qu'elles soient aptes à accomplir les tâches du poste.

6.24 En cas de fermeture de Télé-Québec autrement que par grève ou contre-grève, le Syndicat et Télé-Québec reconnaissent la nécessité de former un comité paritaire chargé d'appliquer les modalités prévues par la Loi en pareil cas et aussi les mesures appropriées que peuvent arrêter conjointement Télé-Québec et le Syndicat.

6.25 Dans le cas prévu à l'article 6.24, les personnes salariées de Télé-Québec sont avisées de la fermeture au moins cent quatre-vingts (180) jours à l'avance ; ce délai est d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas d'une fermeture temporaire. Télé-Québec laisse aux personnes salariées suffisamment de temps libre, sans perte de traitement, en vue de faire des démarches pour obtenir un emploi.

Aux fins de calcul des délais prévus au présent article, la période de vacances et celle des congés de Noël et du Nouvel An sont exclues.

6.26 Dans ce cas, les personnes salariées mises à pied reçoivent une indemnité établie, selon les modalités prévues à l'article 6.19 b).

ARTICLE 7 GARANTIES PROFESSIONNELLES ET RESPONSABILITÉ CIVILE

GARANTIES PROFESSIONNELLES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

7.01 En vue d'assurer le plein exercice de leur profession au service de Télé-Québec, cette dernière convient de respecter, pour ses personnes salariées de la catégorie professionnelle, les principes suivants :

- a) Télé-Québec attribue à la personne salariée de façon principale et habituelle les tâches correspondant aux attributions caractéristiques du titre d'emploi qu'elle occupe ;
- b) Télé-Québec reconnaît à la personne salariée, sur une base exceptionnelle et uniquement pour des objections de conscience, le privilège de décliner une affectation de travail, et cela, à la condition qu'une autre personne salariée puisse exécuter cette affectation de travail dans les délais prescrits ; en un tel cas, elle doit sans délai motiver sa décision par écrit ;
- c) dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes salariées, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée ;
- d) tout document d'ordre professionnel, technique ou électronique préparé par la personne salariée ou par quelqu'un qu'elle coordonne est signé par elle et elle peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de Télé-Québec ;

le nom de l'auteur, son titre professionnel et l'unité administrative à laquelle elle appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel, technique ou électronique signé par la personne salariée si Télé-Québec le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie ;

- e) malgré le paragraphe précédent, aucune personne salariée n'est tenue ni de signer un document d'ordre professionnel, technique ou électronique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel, technique ou électronique qu'elle signe et qu'elle croit exact, au point de vue professionnel. Elle peut retirer sa signature si le document est modifié ;
- f) Télé-Québec ne peut faire figurer le nom de la personne salariée sur un document d'ordre professionnel, technique ou électronique non signé par cette personne salariée si elle le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit ;
- g) aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui refuse de signer un document d'ordre professionnel, technique ou électronique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver ;

- h) lorsqu'une personne salariée régie par la présente convention est poursuivie en justice à la suite d'actes faits de bonne foi, dans l'exercice normal de son travail, selon les dispositions des présentes et agissant sur les instructions ou sous la direction de l'employeur, Télé-Québec assume la défense de la personne salariée et les frais ainsi occasionnés, y compris éventuellement les dommages et intérêts ;

les décisions à toutes les étapes de la procédure, y compris le choix des procureurs et leur mandat, sont prises par la direction de Télé-Québec ;

si la personne salariée seule est poursuivie ou si Télé-Québec y consent, la personne salariée peut ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, se défendre par ses propres moyens et assumer les conséquences du jugement, le cas échéant.

7.02 Télé-Québec convient de respecter, dans la mesure du possible, les principes suivants pour ses personnes salariées de la catégorie professionnelle :

- a) lors de l'affectation d'une personne salariée à un travail donné, Télé-Québec :
- 1) prend en considération les aptitudes et intérêts des personnes salariées ;
 - 2) répartit de façon équitable les charges de travail ;
 - 3) n'affecte une personne salariée à un travail qui ne fait pas partie de ses attributions qu'après consultation avec l'intéressée ;
 - 4) s'efforce de donner des affectations dans les cas qui s'y prêtent, au moment où l'étude de la commande est faite par le service concerné ;
 - 5) fournit les moyens qu'elle juge raisonnables pour permettre à la personne salariée de s'acquitter efficacement de ses fonctions ;
 - 6) confirme par écrit les affectations dans le cas des conceptrices visuelles, des scénaristes, des recherchistes, des annonceuses-animatrices, des journalistes, des agentes d'intervention pédagogique et des agentes de documentation audiovisuelle ;
 - 7) peut, pour des motifs raisonnables, modifier en tout ou en partie l'affectation d'une personne salariée ;
- b) les personnes salariées visées par le présent article sont responsables de leur travail à toutes les phases de la production ou à toutes les étapes d'élaboration d'un document d'ordre professionnel, technique ou électronique. Les modifications qui doivent être apportées aux éléments de visualisation ou aux textes sont faites par la personne salariée concernée ou en consultation avec celle-ci. Toutefois, lorsque les circonstances ne s'y prêtent pas, les corrections peuvent être faites par une autre personne salariée désignée par Télé-Québec si l'urgence ou la complexité de la situation l'exige. La personne salariée qui devait effectuer le travail en est alors informée ;

- c) si Télé-Québec décide d'utiliser le travail d'une personne salariée dans un médium fondamentalement différent de celui prévu au moment de son exécution ou pour des fins de promotion ou de produits dérivés, les modifications rendues nécessaires sont apportées selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe b) du présent article.

DROITS D'AUTEURE

- 7.03** Les droits d'auteur appartiennent à Télé-Québec ; conséquemment, celle-ci s'assure, en autant que faire se peut, que le travail de création ne soit pas utilisé par un client à des fins autres que celles prévues.

Advenant une entente entre Télé-Québec et le client en vue d'une utilisation autre que celle prévue originalement, Télé-Québec s'efforce de convaincre le client de respecter l'œuvre.

MENTION AU GÉNÉRIQUE

- 7.04** La mention au générique se fait selon la politique existante de Télé-Québec, laquelle politique est versée à titre indicatif à l'annexe G. Télé-Québec consulte le Syndicat avant la mise en place d'une nouvelle politique.

Les personnes salariées peuvent refuser de voir apparaître leur nom au générique si l'avis est signifié dans un délai raisonnable.

POLITIQUE D'INFORMATION

- 7.05** La politique d'information de Télé-Québec est versée à titre indicatif à l'annexe H. Télé-Québec consulte le Syndicat avant d'apporter des modifications à cette politique.

RESPONSABILITÉ CIVILE S'APPLIQUANT À TOUTES LES PERSONNES SALARIÉES

- 7.06** Télé-Québec s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre la personne salariée aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal la tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

- 7.07** Dès que la responsabilité civile de Télé-Québec est reconnue par celle-ci ou établie par un tribunal, Télé-Québec dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, pour le vol ou pour la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés sur les lieux de travail, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. La personne salariée qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu du présent article doit produire à Télé-Québec un écrit au soutien de sa réclamation.

Dans le cas où telle perte, tel vol ou telle destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

ARTICLE 8 CONGÉS

JOURS FÉRIÉS

8.01 Sous réserve des dispositions concernant les jours fériés, les jours suivants sont reconnus jours fériés :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

8.02 Le but de Télé-Québec en reconnaissant ces jours fériés est de permettre aux personnes salariées de les observer sans réduction de traitement.

8.03 Parmi les jours fériés mentionnés à l'article 8.01, les jours fériés suivants sont observés la journée occurrente ou sont reportés à la première journée ouvrable qui suit, si le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête nationale *
- Fête du Travail
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

* Lorsque la journée de la fête nationale est un samedi, le congé est reconduit au vendredi précédent.

8.04 En raison de la nature du travail de Télé-Québec, celle-ci convient de reporter l'observance des jours fériés suivants durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An :

- Journée nationale des patriotes
- Confédération
- Action de grâces

Si Télé-Québec suspend certaines de ses activités pour une durée de dix (10) jours ouvrables durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, la personne salariée peut, s'il y a lieu et à son choix, combler les jours pris et non payés en puisant dans une des sources suivantes :

- temps supplémentaire accumulé ;
- vacances accumulées ;
- banque de congés maladie comme prévu aux articles 8.26 et 10.76 b) 2.

Si aucun jour n'est disponible dans les trois (3) sources précédentes, la personne salariée peut à cette fin prendre des jours de vacances anticipées.

8.05 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des jours fériés, la personne salariée doit être présente à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit l'observance du jour férié, à moins que cette personne salariée ne soit absente avec traitement.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle la personne salariée est assujettie, au paragraphe a) de l'article 10.62, celle-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'elle est assujettie au paragraphe b) ou c) de l'article 10.62, celle-ci voit son traitement maintenu pour le jour férié.

Dans le cas d'absence sans traitement autorisée par la convention ou par Télé-Québec pour une durée de trente (30) jours ou moins, la personne salariée a également droit à la rémunération du jour férié.

8.06 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée qui ne peut bénéficier du report de l'un ou l'autre des jours fériés prévus à l'article 8.04 reçoit une indemnité proportionnelle au nombre de ces jours fériés travaillés, et ce, à condition qu'elle soit présente à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour férié visé, à moins que cette personne salariée ne soit en congé avec traitement autorisé par la présente convention.

VACANCES

8.07 Sous réserve des autres dispositions concernant les vacances, la personne salariée a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et l'article 8.08

Accumulation des crédits de vacances du 1^{er} avril au 31 mars

Service continu jusqu'au 31 mars	Jours ouvrables
Moins d'un an	1 ² / ₃ jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 ans et 18 ans	21 jours
19 ans et 20 ans	22 jours
21 ans et 22 ans	23 jours
23 ans et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

8.08 Lorsque la personne salariée n'a pas droit à son traitement complet pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année, la durée des vacances est proportionnelle au nombre de mois travaillés. Si elle travaille deux (2) semaines et plus au cours d'un mois, elle a droit à la fraction de vacances correspondant à un (1) mois complet de travail.

Toutefois, la durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas cent trente (130) jours ouvrables pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année ; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité pour la période de vingt et une (21) semaines, durant un congé de paternité pour la période de cinq (5) semaines durant un congé pour adoption avec indemnités de dix (10) semaines ou durant une absence résultant d'un accident du travail.

8.09 La personne salariée qui part en vacances reçoit le traitement qui lui est dû pour cette période avant son départ.

8.10 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 8.03 coïncide avec un jour de vacances d'une personne salariée, Télé-Québec peut, après entente avec la personne salariée, soit accorder une journée additionnelle, soit remettre un congé équivalent à une date ultérieure ou, à défaut d'entente, verser une journée additionnelle de traitement à la personne salariée.

8.11 La période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année est la période normale pour la prise de vacances ; cependant, Télé-Québec et la personne salariée peuvent convenir que la période de vacances d'une personne salariée se situe en dehors de cette période.

REPORT DES VACANCES EN CAS D'INVALIDITÉ OU D'ACCIDENT DE TRAVAIL

8.12 La personne salariée absente du travail, pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre

période jusqu'au 31 mars suivant ou, si elle n'est pas de retour au travail à cette date, à une autre période d'une année subséquente, déterminée après entente entre elle et son supérieur immédiat.

Lorsque, durant ses vacances, une personne salariée devient invalide pour plus d'une semaine, Télé-Québec accepte que les jours de vacances ainsi affectés soient reportés à une autre période jusqu'au 31 mars suivant. Cependant, la personne salariée doit en informer Télé-Québec sans délai et soumettre promptement les preuves requises.

REPORT DES VACANCES EN CAS DE CONGÉ DE MATERNITÉ

8.13 La personne salariée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit Télé-Québec de la date du report.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la personne salariée, à l'approbation de Télé-Québec qui tiendra compte des nécessités du service.

PÉRIODE DE PRISE DES VACANCES

8.14 La période de prise de vacances est déterminée par Télé-Québec le ou avant le 1^{er} avril de chaque année. Télé-Québec doit aviser les personnes salariées et le Syndicat au plus tard le 1^{er} mars précédent de son intention de se prévaloir ou non des dispositions de l'article 8.15. À défaut d'un tel avis, les dispositions de l'article 8.16 s'appliquent.

8.15 Lorsque Télé-Québec détermine une période de vacances fixe à la majorité de ses personnes salariées, entraînant l'arrêt presque complet des activités, les personnes salariées qui ont accumulé une période de vacances plus courte que la période décrétée par Télé-Québec peuvent opter pour l'alternative suivante :

- a) la différence entre le nombre de jours de vacances auxquels elles ont droit et le nombre de jours qu'elles prennent n'est pas rémunérée ;
- b) la différence prévue en a) est rémunérée et considérée comme des vacances prises par anticipation remboursables à leur départ de Télé-Québec.

Toute personne salariée peut, après entente avec son supérieur immédiat, convenir d'une période de prise de vacances située en totalité ou en partie hors de la période de vacances fixe à la majorité des personnes salariées de Télé-Québec.

8.16 Dans le cas où Télé-Québec décide de ne pas se prévaloir des dispositions prévues à l'article 8.15, elle affiche au plus tard le 1^{er} avril une liste des personnes salariées avec leur ancienneté, le quantum de vacances auquel chacune a droit ainsi qu'une feuille d'inscription.

Au plus tard le 15 avril, les personnes salariées choisissent, par secteur d'activités, par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances, soit de façon continue ou séparément. Toutefois, ces dates sont soumises à

l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte des nécessités de son service.

La liste des vacances est affichée à la vue des personnes salariées visées, au plus tard le 30 avril. Toute modification ultérieure se fait après entente entre le supérieur immédiat et la personne salariée concernée.

- 8.17** Dans tous les cas prévus à l'article 8.16, Télé-Québec signifie à toute personne salariée, au moins un (1) mois à l'avance, la date effective de la prise de ses vacances.

Cependant, rien dans le présent article ne peut avoir pour effet d'empêcher la personne salariée visée de prendre ses vacances, sans se prévaloir du préavis prévu au paragraphe précédent.

- 8.18** Les vacances doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Toutefois, la personne salariée peut, avec l'autorisation de son supérieur immédiat, reporter à l'année suivante la totalité ou partie de ses vacances. Dans ce cas, le choix des dates de vacances par la personne salariée reste soumis aux dispositions de l'article 8.16.

Malgré le paragraphe précédent, lorsqu'une personne salariée atteint le maximum d'accumulation des crédits de vacances annuelles prévues à l'article 8.07, elle accumule les jours de vacances non utilisés qui excèdent vingt (20) jours.

- 8.19** Lorsqu'une personne salariée, à la demande de son supérieur immédiat, consent à changer sa période de vacances qui était prévue, elle peut reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

De plus, si une personne salariée est appelée au travail lors d'une période de vacances, la créance minimale est de quatre (4) ou cinq (5) heures à taux simple selon le cas.

- 8.20** Une personne salariée peut, si elle en fait la demande au moins dix (10) jours à l'avance, prendre par anticipation des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Ce nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels la personne salariée a droit au 1^{er} avril suivant. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

- 8.21** En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) la personne salariée qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances qui lui sont dues pour cette période ;
- b) elle a droit en plus à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ ;
- c) toutefois, lorsqu'une personne salariée a reçu une indemnité de vacances supérieure à celle à laquelle elle avait droit, c'est-à-dire lorsqu'elle a pris des vacances par anticipation, elle rembourse à Télé-Québec les indemnités de vacances reçues en trop, compte tenu de l'indemnité accumulée depuis le 1^{er} avril précédant son départ.

CONGÉS SOCIAUX

8.22 La personne salariée a droit, sur demande à son supérieur immédiat, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage. Après entente avec son supérieur immédiat, elle peut prendre deux (2) semaines additionnelles de congé sans traitement ;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ;
- c) le décès de son conjoint * ou d'un enfant * : sept (7) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- e) le décès de son petit-fils ou de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- f) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- g) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles ;
- h) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : une journée à l'occasion du déménagement ; cependant une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle.

Dans les cas prévus aux paragraphes c) et d) précédents, s'il y a incinération ou inhumation à une date postérieure à celle des funérailles, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante :

paragraphe c) : six (6) jours consécutifs, dont celui des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation ;

paragraphe d) : deux (2) jours consécutifs, dont celui des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

8.23 Si l'un des jours octroyés en vertu de l'article 8.22 coïncide avec une journée régulière de

* Au sens de l'article 10.48

travail de la personne salariée visée, celle-ci ne subit aucune réduction de traitement.

De plus, lorsque l'un des jours octroyés en vertu de l'article 8.22 c), d), e) et f) coïncide avec la période de vacances de la personne salariée, à la demande de la personne salariée les jours de vacances ainsi substitués sont reportés à une autre période, à l'exception des jours de vacances pris par anticipation.

- 8.24** La personne salariée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes b), c), d), e), f) et g) de l'article 8.22 que si elle assiste à l'événement ; si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de sa résidence.

CONGÉS POUR RAISONS SÉRIEUSES, URGENTES ET IMPRÉVISIBLES

- 8.25** La personne salariée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, peut obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement.

Télé-Québec permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où, sur l'ordre du Bureau de santé municipal ou provincial, elle est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.

De même, pour tout autre motif non prévu à la présente et que Télé-Québec juge valable, la personne salariée peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement.

CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES

- 8.26** Pour affaires personnelles non prévues à la présente section (congés sociaux), la personne salariée bénéficie d'un maximum de quatre (4) jours de congé pris entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année. Ces quatre (4) jours pris en périodes d'au moins une demi-journée à la fois sont puisés à même la banque de congés maladie monnayables ou à même la banque de congés maladie non monnayables de la personne salariée comme prévu à l'article 10.71. Pour obtenir un permis d'absence, la personne salariée doit en faire la demande à son supérieur immédiat.

- 8.27** La personne salariée peut, si elle en fait la demande au moins dix (10) jours à l'avance, obtenir un congé sans traitement d'au plus trente (30) jours pour affaires familiales ; Télé-Québec ne peut refuser sans motif valable.

CONGÉS POUR VICTIME D'ÉVÉNEMENTS TRAGIQUES

- 8.28** La personne salariée peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

a) elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un

acte criminel, incluant de la violence conjugale ou de la violence à caractère sexuel dont elle a été victime, la rendant incapable d'occuper son poste habituel ;

- b) sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la ou le rendant incapable d'exercer ses activités régulières ;
- c) le décès de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

En ces cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

Aux fins du présent article, notamment, les circonstances suivantes sont considérées être à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel:

- a) en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation ;
- b) en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

Les articles de la présente section s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, le salarié ne peut bénéficier de ces articles si ces circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint ou son enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

8.29 Le salarié peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si son enfant mineur est disparu.

Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11^e) jour qui suit.

8.30 La personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical ;

8.31 La personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

- 8.32** La personne salariée peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus (104) semaines si son/sa conjoint(e) son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.
- 8.33** La période d'absence prévue aux articles 8.29, 8.30, 8.31 et 8.32 débute au plus tôt à la date du décès, de la disparition et se termine au plus tard, cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.
- 8.34** Dans tous les cas prévus aux articles 8.28 et suivants, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.
- 8.35** Dans tous les cas prévus aux articles 8.28 et suivants, la participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 8.36** Au cours d'un congé prévu aux articles 8.28 et suivants, la personne salariée accumule son ancienneté. Elle accumule également son expérience, aux fins d'avancement d'échelon, jusqu'à concurrence des cent quatre (104) premières semaines de son congé.

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

- 8.37** a) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne salariée.
- b) Sans restreindre la portée de l'article 8.27, la personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des obligations reliées à la garde, à la santé, la sécurité ou l'éducation ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la personne salariée ou, à défaut, sont sans traitement. Télé-Québec peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

La personne salariée doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

La personne salariée doit informer le plus rapidement possible Télé-Québec des motifs de son absence.

- 8.38** Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu de l'article 8.37 b) et des jours de congé pour responsabilités familiales utilisés en vertu de l'article

79.7 de la Loi sur les normes du travail ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne salariée.

CONGÉ SANS TRAITEMENT

8.39 Une personne salariée peut, pour un motif jugé valable par Télé-Québec qui tient compte des nécessités du Service, obtenir un congé sans traitement ou partiel sans traitement pour une période n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, lequel congé peut être renouvelé.

La Direction des ressources humaines informe par écrit la personne salariée de sa réponse dans les trente (30) jours de la réception de sa demande. En cas de refus, la Direction des ressources humaines en donne les motifs par écrit à la personne salariée. Copie est envoyée au Syndicat.

8.40 Advenant qu'une personne salariée obtienne un congé sans traitement ou partiel sans traitement sous de fausses représentations, le congé accordé est automatiquement annulé et la personne salariée doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujette à des mesures disciplinaires.

8.41 Après sept (7) ans de service continu, à la condition qu'elle n'ait pas bénéficié d'un autre congé sans traitement de plus de trente (30) jours ou qu'elle n'ait pas bénéficié d'un congé à traitement différé durant cette période, la personne salariée a droit, après entente avec Télé-Québec sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Aux fins de cet article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

Telle entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice de ce droit dans la mesure où la personne salariée a fait sa demande au moins soixante (60) jours à l'avance.

8.42 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle peut, par avis écrit à la Direction des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurances-vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite à la condition, dans chacun des cas, qu'elle en assume le coût total.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et accumule son expérience au prorata du temps travaillé et est régie, pour sa prestation de travail, par les dispositions applicables au temps partiel conformément à l'article 10.03.

8.43 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

8.44 À l'expiration du congé, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si son poste est aboli, les dispositions de la sécurité d'emploi s'appliquent.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

8.45 La convention s'applique à la personne salariée bénéficiant d'un congé à traitement différé ou anticipé en tenant compte des dispositions de la présente section.

A. Conditions d'obtention

Une personne salariée permanente peut demander par écrit à la Direction des ressources humaines un congé à traitement différé ou anticipé. La Direction des ressources humaines informe par écrit la personne salariée de sa décision dans les trente (30) jours de la réception de sa demande et en fournit les motifs si le congé est refusé. Copie est envoyée au Syndicat.

Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin de l'option, Télé-Québec ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif valable.

La personne salariée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.

Au moment de sa demande, la personne salariée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de l'année de congé. Il appartient à Télé-Québec d'accepter l'option choisie par la personne salariée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues à la présente section.

Au cours de l'année de congé prévue à l'entente, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime.

B. Application et durée du congé

Ce congé permet à la personne salariée de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

La personne salariée demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :

- option de 2 ans : 17 ou 18 mois de travail et 6 ou 7 mois de congé ;
- option de 3 ans : 26 à 30 mois de travail et 6 à 10 mois de congé ;
- option de 4 ans : 36 à 42 mois de travail et 6 à 12 mois de congé ;
- option de 5 ans : 48 à 54 mois de travail et 6 à 12 mois de congé.

Le congé peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. Cependant, la période de congé peut être d'une durée moindre qu'une (1) année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois

entiers et consécutifs ; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptées notamment au niveau des quantum en proportion de l'option retenue.

Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre Télé-Québec et la personne salariée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne salariée à revenir au service de Télé-Québec à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé. Copie de ladite entente est remise au Syndicat.

Le congé prévu à l'entente doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Le pourcentage de traitement que la personne salariée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par le tableau ci-dessous, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé ou anticipé :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

L'entente doit indiquer clairement que le régime n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

C. Absences sans traitement

Au cours de la participation de la personne salariée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu à l'option, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne salariée prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues au point L ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

D. Avantages sociaux

Au cours du congé, la personne salariée accumule son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, la personne salariée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne salariée pendant la durée de l'option y compris le congé.

Au cours de l'année de congé, la personne salariée n'accumule aucun crédit de congés maladie.

E. Droits parentaux

Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant, pendant ou après le congé, et le congé à traitement différé ou anticipé est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines : le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et Télé-Québec comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

Toutefois, la personne salariée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé ; elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt (celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation de congé de maternité.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou pour adoption avec traitement, la personne salariée qui bénéficie du congé à traitement différé ou anticipé peut demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

Le montant que Télé-Québec doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par le congé partiel sans traitement est égal au manque à recevoir que Télé-Québec a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

F. Assurances

Aux fins des régimes optionnels d'assurances-vie, maladie et traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu au point B, 1^{er} paragraphe et la personne salariée doit payer sa quote-part.

G. Assurance-traitement

Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé.

Dans ce cas, la personne salariée a droit, durant son congé, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 10.62 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide, elle bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 10.62.

La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que l'année de congé soit prise et la personne salariée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 10.62 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la participante encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 10.62.

Aux fins de l'assurance-traitement, la personne salariée visée peut se prévaloir des choix ci-dessous, si l'invalidité survient avant que le congé ne soit pris et qu'elle perde jusqu'au début du congé planifié :

- 1) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé, la personne salariée a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 10.62 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la personne salariée bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 10.62 et l'année de congé peut débuter le jour où cesse l'invalidité ;

- 2) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 10.62. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

Le montant que Télé-Québec doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 10.62 est égal au manque à recevoir que Télé-Québec a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

H. Accidents du travail

Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après que le congé soit pris, et le traitement servant à déterminer la part de Télé-Québec est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne salariée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

La personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé ne soit pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

- 1) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé à un moment où son incapacité cesse.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé peut débiter le jour où cesse l'incapacité ;

- 2) soit mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée est traitée telle qu'explicitée ci-dessus au point H, si l'incapacité à la suite d'un accident du travail dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par la personne salariée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

- 1) le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne salariée a déjà pris son congé et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option) ; ou
- 2) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si la personne salariée n'a pas déjà pris son année de congé.

L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé.

La personne salariée a droit, durant son congé, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si elle est encore en incapacité, et le traitement servant à déterminer la part de Télé-Québec est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne salariée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

I. Retraite

Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne salariée et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé ou anticipé, et ce, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires à la présente section.

Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne salariée.

J. Primes

Aux fins d'application de la rémunération, la personne salariée n'a droit au cours du congé à aucune prime, rémunération additionnelle et supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle a droit à l'ensemble de ses primes, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

K. Suspension de l'option

La personne salariée peut prendre en cours d'entente un congé sans traitement, un congé de maternité, un congé pour invalidité ou recevoir au cours d'une certaine période cent pour cent (100 %) de son traitement en autant que l'obligation de six (6) ans prévue au point B soit respectée. La demande doit être présentée à trente (30) jours d'avis.

L. Annulation de l'option

Les modalités ci-dessous doivent être respectées au cas où l'option est annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- 1) la personne salariée doit rembourser le traitement reçu au cours de ce congé proportionnellement au nombre d'années qui reste à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé a été pris ;
- 2) la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé n'a pas été pris ;
- 3) le calcul du montant dû par Télé-Québec ou par la personne salariée s'effectue selon la formule ci-dessous si l'année de congé est en cours :

montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne salariée en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, Télé-Québec rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne salariée ; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à Télé-Québec, sans intérêt ;

- 4) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; la personne salariée peut

cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée si le congé n'a pas été pris.

Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que la personne salariée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

Malgré l'article 9.19, à compter de la cessation de l'option, Télé-Québec récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de la personne salariée.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

M. Retour au travail

Lors de son retour au travail, la personne salariée réintègre son poste. Si son poste est aboli, les dispositions de la sécurité d'emploi s'appliquent.

N. Amendements au régime

Toutes les dispositions du congé à traitement différé ou anticipé peuvent être modifiées si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

8.46 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

8.47 Les indemnités du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévues par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, pour le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant

lesquelles la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

- 8.48** Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si la personne salariée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 8.49** Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
- 8.50** Télé-Québec ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, Télé-Québec ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le traitement de la personne salariée excède une fois et quart ($1\frac{1}{4}$) le maximum assurable.

- 8.51** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 8.52** Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 8.53** S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une personne salariée temporaire se soit prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que Télé-Québec a mis fin à son emploi, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

SECTION I

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 8.54** La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8.80 et 8.81, doivent être consécutives. La personne salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8.80 et 8.81, doivent être consécutives.

La personne salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce

congé de maternité.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

8.55 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

8.56 La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8.61, 8.63 ou 8.64, selon le cas.

La personne salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 10.50 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la Section I Droits parentaux.

8.57 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8.54. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de Télé-Québec, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

8.58 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement. La personne salariée bénéficie des avantages prévus par l'article 8.83 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 8.84 pendant les semaines subséquentes. Elle conserve la possibilité d'utiliser des jours de congés maladie prévus à l'article 10.71.

8.59 La personne salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8.54 ou 8.58 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions des articles 10.47 à 10.78 en autant qu'elle y ait normalement droit.

8.60 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un avis écrit à Télé-Québec au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à Télé-Québec d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 8.61** La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.65 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 8.65, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par Télé-Québec et le pourcentage des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

- 8.62** Télé-Québec ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, Télé-Québec effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des sommes reçues par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

8.63 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire ;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que la personne salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 8.65, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par Télé-Québec et le pourcentage des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'article 8.62 s'applique à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

- 8.64** La personne salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.65 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

- 8.65** Dans les cas visés par les articles 8.61, 8.63 et 8.64 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée ;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par Télé-Québec d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel ;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse (OFQJ), de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8.61, 8.63 et 8.64 est réputée satisfaite lorsque la personne salariée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) le traitement hebdomadaire s'entend du traitement régulier de la personne salariée sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire. Dans le cas d'une personne salariée en affectation temporaire, le traitement hebdomadaire est celui qu'elle reçoit au moment de son départ sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne salariée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 9.10 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de la personne salariée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne salariée à temps réduit a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée à temps réduit qui est en congé spécial comme prévu par l'article 8.66 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps réduit comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable ;

- e) la personne salariée qui bénéficie de la prime de rétention en vertu de l'article 9.25 continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

SECTION II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

AFFECTATION PROVISoire ET CONGÉ SPÉCIAL

8.66 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
- c) elle travaille régulièrement avec un appareil à écran cathodique.

La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque Télé-Québec reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

La personne salariée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et

privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, Télé-Québec verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 9.19. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

SECTION III AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

CONGÉ LORS D'UNE COMPLICATION DE GROSSESSE OU DE DANGER D'INTERRUPTION DE GROSSESSE

8.67 La personne salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance-traitement ; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la personne salariée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement

jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. Télé-Québec peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

8.68 Le salarié a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le salarié à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

CONGÉ DE PATERNITÉ

8.69 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui sous réserve des articles 8.80 et 8.81 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ainsi, le salarié reçoit, pendant son congé, une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande.

8.70 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à Télé-Québec, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 8.84.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

8.71 La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à Télé-Québec au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8.80 et 8.81, doivent être consécutives.

Lorsque la personne salariée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec Télé-Québec.

- 8.72** La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8.71 si elle ou il fait parvenir à Télé-Québec, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par l'article 8.84.

- 8.73** La personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à Télé-Québec au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Indemnités prévues pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

- 8.74** Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8.71, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les deuxième (2^e) et troisième (3^e) alinéas de l'article 8.61 ou 8.63, selon le cas, et l'article 8.62 s'appliquent à la personne salariée visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi

- 8.75** La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8.71, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

- 8.76** Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8.65 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8.74 et 8.75, en faisant les adaptations nécessaires.

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

8.77 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à Télé-Québec au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à Télé-Québec si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et le congé prévu par l'article 8.71 s'applique alors.

Dispositions particulières

8.78 Si à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité prévue par l'article 8.74 ou 8.75, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité selon les modalités prévues par l'article 9.19.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

8.79 La personne salariée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à Télé-Québec au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. Télé-Québec ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 8.54 sous réserve de l'article 8.13, en prolongation du congé prévu par l'article 8.68 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8.71.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque la personne salariée se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

La personne salariée en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à Télé-Québec au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas ;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8.65, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.
- c) La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

- 8.80** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne salariée en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption peut, après entente avec Télé-Québec, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- 8.81** Sur demande présentée à Télé-Québec, la personne salariée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle ou il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon l'article 8.24.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze

(15) semaines dans le cas où la personne salariée doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse et de six (6) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille visé par l'article 8.24.

Durant la suspension de son congé, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 8.84.

- 8.82** Lors de la reprise du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8.80 ou 8.81, Télé-Québec verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

Avantages

- 8.83** Durant le congé de maternité prévu par l'article 8.54, les congés spéciaux prévus par les articles 8.66 et 8.67 ou le congé pour adoption prévu par l'article 8.71 ou 8.73, la personne salariée bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie ;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part ;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu ;
- accumulation de crédits de congés de maladie ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service.

- 8.84** Durant le congé de paternité prévu par l'article 8.69, le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8.79 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.77, la personne salariée conserve son expérience et son service s'accumule. Elle ou il continue de participer au régime d'assurance-maladie de base en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La personne salariée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 10 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

De plus, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement.

RETOUR AU TRAVAIL

- 8.85** Télé-Québec fait parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La personne salariée à qui Télé-Québec a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 8.79 ou de bénéficier de l'application de l'article 8.59.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 8.86** Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8.66 ou 8.67, du congé de paternité ou du congé pour adoption, la personne salariée reprend son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

- 8.87** La personne salariée à qui Télé-Québec a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8.79 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.77 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle ou il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, cet avis est d'au moins trente (30) jours.

- 8.88** Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 8.77 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévues par l'article 8.79, la personne salariée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION IV CANDIDATURE ANTICIPÉE

8.89 Au moment de son départ pour un des congés prévus aux droits parentaux, la personne salariée peut indiquer par écrit à la Direction des ressources humaines son intention de postuler à certains titres d'emploi qui deviendraient vacants et affichés pendant son congé ; tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais.

Lorsqu'un nouveau poste lui est accordé, elle doit se présenter au travail soixante (60) jours après l'avis de nomination ou à une date ultérieure fixée par Télé-Québec.

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

8.90 Télé-Québec reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens par les lois de ce pays.

8.91 Sur demande écrite de la personne salariée qui le désire, faite trente (30) jours avant la date de son départ, celle-ci obtient de Télé-Québec un congé sans traitement pour une période n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

- a) La personne salariée défaite peut reprendre à la fin de son congé sans traitement son poste ou un poste équivalent si celui-ci est aboli avec les droits et privilèges qu'elle avait alors acquis.
- b) La personne salariée élue à un poste à temps plein peut, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou un poste équivalent si celui-ci est aboli, moyennant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.
- c) La personne salariée élue à une fonction à temps partiel au niveau municipal, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires a le droit de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction. La personne salariée doit en informer son supérieur immédiat dès sa convocation.

Télé-Québec peut mettre fin au congé sans traitement d'une personne salariée qui n'utilise pas son congé de participation aux affaires publiques aux fins pour lesquelles elle l'a obtenu.

Les garanties d'emploi accordées au présent article ne peuvent excéder une durée de cinq (5) ans. Au terme de cette période, si la personne salariée ne réintègre pas un poste à Télé-Québec, elle est réputée avoir démissionné.

8.92 La personne salariée qui accède à une fonction publique peut, si elle décide de quitter définitivement son poste, conformément aux dispositions prévues à l'article 8.81, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.

JURÉE OU TÉMOIN

- 8.93** a) La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Cependant, la personne salariée visée doit remettre à Télé-Québec, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de jurée ou témoin.

- b) La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

PERFECTIONNEMENT

- 8.94** Les parties reconnaissent la nécessité de pourvoir à la formation et au perfectionnement professionnel des personnes salariées. En conséquence, Télé-Québec et le Syndicat s'engagent à collaborer étroitement à cette fin.

L'une ou l'autre des parties s'engage, s'il y a lieu, à faire le choix de personnes salariées pour participer à des programmes de perfectionnement, à faire ce choix sans favoritisme ni discrimination, en tenant compte à la fois des qualifications et aptitudes des personnes salariées et des besoins spécifiques de Télé-Québec.

À cet effet, les parties s'engagent à former un comité paritaire de deux (2) membres, dont un (1) de la partie syndicale et d'un(e) président(e) choisi(e) avec l'accord des parties. La ou le président(e) n'a pas le droit de vote. Conformément à son mandat, le comité :

- formule un avis sur l'identification des besoins en matière de formation ;
- reçoit et traite toutes les demandes de congés avec ou sans traitement adressées à Télé-Québec par les personnes salariées de l'unité d'accréditation ;
- est consulté pour toute question touchant le perfectionnement des personnes salariées de l'unité d'accréditation ;
- assure l'information auprès des personnes salariées de l'unité d'accréditation sur toute question touchant le perfectionnement.

- 8.95** Toute personne salariée permanente qui désire obtenir un congé avec ou sans traitement en vue de poursuivre des études ou de suivre un stage de perfectionnement doit en faire la demande par écrit au moins trois (3) mois à l'avance au comité paritaire.

Ce comité étudie les demandes et accorde les congés selon les critères suivants :

- a) 1) un maximum de cinq (5) congés sans traitement d'une durée équivalente à une (1) année académique, soit neuf (9) mois, peut être accordé ;
- 2) Télé-Québec met à la disposition des personnes salariées qui en font la

demande, une banque de soixante-quinze (75) jours avec traitement, par année contractuelle de travail. Cette banque est gérée par le comité paritaire ;

- b) toutefois, le comité peut décider d'attribuer des congés d'une durée inférieure à neuf (9) mois, mais non inférieure à trois (3) mois, en respectant néanmoins la quantité maximale de quarante-cinq (45) mois de congé sans traitement ;
 - c) les congés de neuf (9) mois peuvent être renouvelés et en ce cas, le renouvellement est inclus au maximum annuel prévu au paragraphe b) ;
 - d) les études ou les stages de perfectionnement doivent être de nature à accroître la compétence de la personne salariée dans son travail à Télé-Québec, compte tenu des besoins de celle-ci ; exceptionnellement, les études ou stages peuvent servir à recycler une personne salariée de Télé-Québec dans un autre poste à Télé-Québec ;
 - e) le comité tient compte, dans l'attribution des congés, des dossiers académiques des personnes candidates, de leur expérience et de l'entrevue accordée à la personne candidate ;
 - f) il est entendu que l'attribution des congés prévus au présent article ainsi que le contenu et l'application de la politique de Télé-Québec ne peuvent faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention ;
 - g) le comité rend une décision unanime, finale et sans appel au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande de congé.
- 8.96** Télé-Québec rembourse en tout ou en partie les frais encourus par les personnes salariées qui poursuivent des études de perfectionnement ou de recyclage conformément aux politiques de Télé-Québec.
- 8.97** Lorsqu'une personne salariée est requise par Télé-Québec de suivre un stage d'études, les frais d'inscription et de scolarité de même que, suivant le cas, le stationnement ou le transport en commun sont assumés par Télé-Québec et la durée de ces cours n'entraîne ni la réduction de traitement, ni remise en temps de ces périodes de cours lorsqu'ils ont lieu durant les heures de travail.
- 8.98** Les parties conviennent de discuter des modalités établies pour l'attribution des congés avec ou sans traitement. Il est entendu cependant que ces congés ne constituent pas une rupture de service ni une interruption de l'ancienneté comme défini à l'article 6 (Ancienneté et sécurité d'emploi).
- 8.99**
- a) La personne salariée en congé sans traitement n'a aucune redevance envers Télé-Québec.
 - b) Durant son congé sans traitement, la personne salariée peut, par avis écrit à la Direction des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite, à la condition, dans chacun des cas, qu'elle paie sa part ainsi que, s'il y a lieu, celle

de Télé-Québec.

- 8.100** Télé-Québec s'engage à afficher au siège social et dans les bureaux régionaux, sans délai, toute offre de bourse de perfectionnement offerte aux personnes salariées et qui lui est communiquée par un organisme extérieur.

Télé-Québec s'engage également à afficher au siège social et dans les bureaux régionaux, pour une période de dix (10) jours, toute offre de perfectionnement.

RETRAITE

- 8.101** La loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (L.R.Q., C.R-10) s'applique aux personnes salariées couvertes par la présente convention qui ne sont pas des cotisantes au régime de retraite des fonctionnaires (RRF) (L.R.Q., C.R-12).

Télé-Québec s'assure que chaque personne salariée est convenablement informée des dispositions du régime de retraite et de préretraite.

Compte tenu du nombre de personnes salariées éligibles à la retraite progressive, et dans le but d'assurer et de maintenir les expertises existantes, Télé-Québec s'engage à mettre en œuvre des mesures incitatives visant à favoriser dans le cadre des retraites progressives le compagnonnage, lorsque possible.

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

- 8.102** Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une personne salariée permanente de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

- 8.103** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec Télé-Québec.

Une personne salariée permanente ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois, même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

- 8.104** Le programme de retraite progressive est assujéti aux dispositions qui suivent :

A. Période couverte par la présente section et prise de la retraite

- 1) les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une personne salariée permanente pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois ;
- 2) cette période est ci-après appelée "l'entente" ;
- 3) à la fin de l'entente, la personne salariée permanente prend sa retraite ;
- 4) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une (1) année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son

contrôle (ex. : grève, lock-out, corrections du service antérieur), la personne salariée permanente n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente ;

si, après cette prolongation, la personne salariée permanente n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la personne salariée permanente n'est plus couverte par les dispositions de la présente section ; dans ce cas, la personne salariée permanente demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente, et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

B. Durée de l'entente et prestation de travail

- 1) l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois ;
- 2) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente ; elle doit également prévoir la durée de l'entente ;
- 3) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la personne salariée permanente et Télé-Québec et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, Télé-Québec et la personne salariée permanente peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail ;
- 4) L'horaire de travail peut varier, mais il ne doit en aucun cas être inférieur à quarante pour cent (40 %) du temps régulier d'une personne salariée à plein temps.

C. Droits et avantages

- 1) pendant la durée de l'entente, la personne salariée permanente reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail ; la personne salariée permanente a également droit aux primes qui lui sont applicables ;
- 2) la personne salariée permanente continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme ;
- 3) une personne salariée permanente se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein qu'elle accomplissait avant le début de l'entente ;
- 4) pendant la durée de l'entente, la personne salariée permanente et Télé-Québec versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que la personne salariée permanente accomplissait avant le début de l'entente.

Toutefois, à moins d'entente contraire entre les parties, la personne salariée permanente, qui se prévaut du programme de retraite progressive à

compter du 1^{er} juillet 1991, aura le choix entre cotiser selon les modalités prévues au paragraphe précédent ou sur la base du traitement admissible qu'elle reçoit durant sa participation au programme. Dans ce dernier cas, elle peut défrayer la partie de ses cotisations non versées au régime de retraite par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente ou par le biais d'un versement unique à Retraite Québec à la fin de l'entente ;

- 5) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée permanente est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

Pendant une période d'invalidité, la personne salariée permanente reçoit une prestation d'assurance-traitement calculée sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité, et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite ;

- 6) conformément à l'article 10.76 b), les jours de congés maladie et la banque de temps compensable au crédit d'une personne salariée permanente (10.32) peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congés maladie ou du temps compensable à son crédit ;
- 7) pendant la durée de l'entente, la personne salariée permanente bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente ;
- 8) Télé-Québec continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée permanente paie sa quote-part.

D. Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès d'une personne salariée permanente avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la personne salariée permanente et Télé-Québec en conviennent autrement. Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu ; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de Télé-Québec.

E. Reclassement ou mise à pied

Dans l'éventualité où son poste est aboli, la personne salariée permanente est réputée, aux fins de l'application de la procédure de reclassement, fournir une prestation de travail correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la personne salariée permanente est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente ; celle-ci continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise à pied.

- 8.105** Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la personne salariée permanente qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions prévues à la convention au prorata des heures travaillées, notamment en ce qui concerne l'accumulation de l'expérience, des vacances, de l'assurance-traitement et des jours de congés maladie.

En ce qui a trait en particulier aux congés spéciaux et aux jours fériés, les dispositions de la convention s'appliquent lorsque l'événement survient une journée où la personne salariée permanente est au travail selon son horaire régulier.

ARTICLE 9 RÉMUNÉRATION

SECTION I

DÉTERMINATION DU TITRE D'EMPLOI À L'EMBAUCHE

9.01 La personne salariée, dès son embauche par Télé-Québec, se voit attribuer un titre d'emploi basé sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

La personne salariée est classée selon le plan de classification et elle obtient le titre d'emploi du poste dont elle devient titulaire.

SECTION II

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT À L'EMBAUCHE

9.02 Toute nouvelle personne salariée, à la suite de l'application de l'article 9.01, est intégrée dans l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi. Aucune personne salariée ne peut être embauchée à un taux de traitement inférieur à ceux prévus dans la présente convention.

9.03 Télé-Québec détermine l'échelon de la nouvelle personne salariée dans ladite échelle de traitement selon sa scolarité et son expérience suivant les modalités qui suivent. Toutefois, aux fins d'embauche seulement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une (1) année d'expérience.

Rien dans la présente section ne peut avoir pour effet d'empêcher Télé-Québec d'accorder un taux de traitement supérieur à celui déterminé conformément à la présente convention.

9.04 L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacun des titres d'emploi.

9.05 Une personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises est engagée au premier échelon de l'échelle de traitement du titre d'emploi.

9.06 Une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour le titre d'emploi se voit accorder un (1) échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable par Télé-Québec, conformément à sa politique, et directement reliée aux attributions décrites à son titre d'emploi :

- a) l'expérience requise pour chaque titre d'emploi constitue un minimum ;
- b) pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans un titre d'emploi, l'expérience doit avoir été acquise dans des fonctions caractéristiques de ce titre d'emploi ;
- c) l'expérience pertinente acquise par une personne salariée dans un titre d'emploi

comportant une échelle de traitement inférieure à son titre d'emploi peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par le titre d'emploi ;

- d) sous réserve des dispositions des articles 9.07 et 9.08, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

9.07 Une personne salariée ayant complété avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

Ces études doivent être jugées par Télé-Québec directement reliées et supérieures à la scolarité requise pour le titre d'emploi que la personne salariée détient.

RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ POUR LES PROFESSIONNELLES

9.08 Nonobstant l'article 9.07, pour un titre d'emploi de la catégorie professionnelle :

- a) il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1^{er}) cycle ;
- b) une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1½) d'expérience professionnelle ;

- c) malgré les articles a) et b), la personne salariée qui a entrepris au moment de l'entrée en vigueur des modifications prévues à la présente lettre d'entente, des études au niveau du deuxième (2^e) et du troisième (3^e) cycle universitaire, continue d'être régie par les dispositions telles qu'elles étaient énoncées antérieurement à ces modifications, dans la mesure où ces études seront complétées au plus tard le 31 décembre 1995. Le cas échéant, cette scolarité lui est reconnue à sa date d'avancement régulier d'échelon même si cette date est postérieure au 31 décembre 1995 ;
- d) la personne salariée "non-détentric de poste" qui s'est vue reconnaître de la scolarité en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur des modifications prévues à la présente lettre d'entente conserve l'échelon et le traitement s'y rattachant qui lui ont été attribués en application desdites dispositions. La personne salariée conserve cet échelon et le traitement s'y rattachant tant et aussi longtemps que les dispositions sur la reconnaissance de l'expérience et les nouvelles dispositions sur la reconnaissance de la scolarité prévues dans les articles a) et b) ne lui donnent pas droit à un nouvel échelon, et

ce, même si cette personne salariée devient détentrice de poste ;

- e) la personne salariée œuvrant dans le titre d'emploi qui ne s'est pas vue reconnaître antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente entente la scolarité additionnelle relative au diplôme de deuxième (2^e) cycle se verra reconnaître en application des modifications prévues à la présente lettre d'entente ladite scolarité de la façon suivante :

Au 1^{er} janvier 1995, la personne salariée se voit reconnaître une année et demie (1½) d'expérience professionnelle pour le diplôme de deuxième (2^e) cycle (une année et demie (1½) ou son équivalent quarante-cinq (45) crédits).

La personne salariée se voit reconnaître pour la première (1^{re}) année (ou son équivalent, trente (30) crédits) du diplôme de deuxième (2^e) cycle, une (1) année d'expérience professionnelle et bénéficiera d'un avancement d'un (1) échelon s'il s'agit d'échelons annuels ou de deux (2) échelons s'il s'agit d'échelons semi-annuels. Le présent alinéa n'a pas pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon.

À la même date, la personne salariée se voit reconnaître pour la deuxième (2^e) année (ou son équivalent, quinze (15) crédits ou plus et de moins de trente (30) crédits) du diplôme de deuxième (2^e) cycle et une demie (½) année d'expérience. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée qui suivra le 1^{er} janvier 1995.

- 9.09** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

Toutefois, aux fins d'application de la présente section, un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

SECTION III

AVANCEMENT D'ÉCHELON

- 9.10** a) La personne salariée occupant un titre d'emploi de soutien administratif, manuel, technique ou para-technique progresse d'un (1) échelon dans son échelle de traitement à tous les ans, à la date anniversaire de son entrée à Télé-Québec à titre de personne salariée permanente ou en probation.
- b) La personne salariée occupant un titre d'emploi de la catégorie professionnelle progresse d'un (1) échelon tous les six (6) mois dans les sept (7) premiers échelons de l'échelle, et chaque année, dans les échelons suivants.

L'avancement d'échelon a lieu à la date anniversaire de son entrée à Télé-Québec à titre de personne salariée permanente, dans le cas d'une personne salariée de la catégorie professionnelle ayant droit à l'avancement annuel et six (6) mois après la date anniversaire de son entrée à Télé-Québec et, par la suite, à tous les six (6) mois, dans le cas de la personne salariée de la catégorie professionnelle ayant droit à l'avancement d'échelon semi-annuel.

- c) Malgré les paragraphes a) et b) du présent article, la personne salariée qui s'est absentée sans traitement au cours de la période de référence donnant droit à l'avancement d'échelon, durant la moitié ou plus de cette période, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon.

Toutefois, la personne salariée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, de même que toute personne salariée visée par les droits parentaux (sections 1 et 2) et toute personne salariée libérée à temps plein pour activités syndicales, n'est pas considérée comme étant absente du travail.

- d) L'avancement d'échelon prévu au présent article est automatique sous réserve du paragraphe c) qui précède.
- e) La date d'avancement d'échelon ou de révision de traitement d'une personne salariée n'est pas affectée par une promotion, une mutation, une rétrogradation ou une affectation temporaire.

9.11 La personne salariée contractuelle, qui en cours ou à la fin de son contrat, devient salariée permanente dans le même titre d'emploi, se voit reconnaître une date anniversaire d'avancement d'échelon qui tient compte de son expérience à titre de personne salariée contractuelle.

9.12 Sous réserve de l'article 9.09, l'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année à temps plein, pourvu que ces études soient jugées par Télé-Québec directement reliées et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour le titre d'emploi qu'elle occupe et, le cas échéant, pour celui qu'elle occupe en affectation temporaire.

Nonobstant ce qui précède, pour une personne salariée de la catégorie professionnelle, cet avancement accéléré se fait conformément à l'article 9.08.

SECTION IV

PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET PROMOTION TEMPORAIRE

PROMOTION

9.13 Lorsque la personne salariée accède à un titre d'emploi comportant une échelle de traitement supérieure à celle de son titre d'emploi d'origine par voie de promotion, son traitement est ajusté à l'échelon suivant le plus près de sa nouvelle échelle et elle reçoit un (1) échelon additionnel.

MUTATION

9.14 Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle conserve son taux de traitement.

RÉTROGRADATION

9.15 Lorsqu'une personne salariée est nommée volontairement de façon permanente à un titre

d'emploi comportant une échelle de traitement inférieure à celle de son titre d'emploi d'origine, son traitement est révisé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

elle est intégrée à l'échelon de la nouvelle échelle de traitement dont le taux est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient ;

ou

elle est intégrée à l'échelon de la nouvelle échelle correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement reliées aux tâches de son nouveau titre d'emploi.

PROMOTION TEMPORAIRE

9.16 Lorsqu'une personne salariée est tenue d'accomplir les tâches d'un titre d'emploi de niveau supérieur au sien régi par la présente convention, elle est rémunérée selon les dispositions de l'article 9.13, et ce, à compter du premier (1^{er}) jour de son affectation.

La personne salariée en promotion temporaire qui est au maximum de son échelle de traitement d'origine continue d'évoluer normalement dans l'échelle de traitement de son nouveau titre d'emploi, et ce, par cumul, selon le cas, de six (6) ou douze (12) mois d'expérience dans ce nouveau titre d'emploi.

Si la promotion temporaire prend fin avant la période du congé des fêtes de Noël et du Nouvel An et reprend par la suite, le traitement de la personne salariée pour cette période est celui de ladite promotion.

De même, si une personne salariée a été en promotion temporaire au cours de l'année financière précédant la période de vacances, les jours de vacances accumulés durant la période de la promotion temporaire sont rémunérés au taux de ladite promotion temporaire. Le nombre de jours de vacances est calculé au prorata des heures travaillées en promotion temporaire.

SECTION V

VERSEMENT DE LA PAIE

- 9.17**
- a) Une période de paie débute le lundi et se termine le deuxième (2^e) dimanche suivant.
 - b) La date de mise en vigueur de tout changement de traitement est fixée au début de la période de paie.
 - c) Télé-Québec verse aux personnes salariées, le deuxième (2^e) jeudi suivant une période de paie, le traitement gagné durant cette période.
 - d) Télé-Québec informe la personne salariée de toutes modifications apportées à sa carte de temps.

9.18 Advenant que Télé-Québec, par suite d'une erreur sur la paie de la personne salariée,

omette de verser à celle-ci un montant supérieur à quinze dollars (15,00 \$), Télé-Québec voit à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables de la date où l'erreur est signalée à la division de la paie par la personne salariée concernée ou par une personne représentante de Télé-Québec, en remettant à la personne salariée l'argent dû.

- 9.19** Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par Télé-Québec, la récupération de telle somme par Télé-Québec est effectuée selon les mécanismes suivants :

Télé-Québec établit d'abord le montant sur lequel elle ne peut récupérer :

- a) quatre-vingts dollars (80,00 \$) du revenu hebdomadaire dans le cas d'une personne salariée sans dépendante ;
- b) cent vingt dollars (120,00 \$) du revenu hebdomadaire, plus vingt dollars (20,00 \$) du revenu hebdomadaire pour chaque personne à charge à compter de la troisième, dans le cas d'une personne salariée avec dépendante.

Télé-Québec retient la somme versée en trop sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel elle peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction du trop-perçu.

- 9.20** Télé-Québec remet à la personne salariée, au plus tard quatorze (14) jours après son départ, un état des montants qui lui sont dus à la date de son départ, en traitement et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée informe Télé-Québec de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

- 9.21** À la demande de la personne salariée, Télé-Québec lui remet au moment de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise à Télé-Québec.

SECTION VI

TRAITEMENT

- 9.22** Les titres d'emplois auxquels s'appliquent la présente convention, les échelles de traitement ainsi que les dates de mise en vigueur sont indiqués à la grille de traitement à la fin du présent article.

MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET MAJORATION DES PRIMES

- 9.23** L'augmentation des échelles est appliquée conformément à la politique salariale gouvernementale.

- A. Majoration des taux et échelles de traitement ainsi que des primes et allocations, à l'exception de celles exprimées en pourcentage de traitement, selon les paramètres suivants :

- 1) Pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 : 2,00 % ;
- 2) Pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 : 0,00 %.

- 3) Pour les années suivantes de la convention collective, une clause remorque sur les paramètres généraux d'augmentation consentis dans les secteurs public et parapublic.
- B. Pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, octroyer une rémunération additionnelle forfaitaire équivalente à seize sous (0,16 \$) par heure rémunérée payée en 2019-2020.
- 1) Pour les années suivantes de la convention collective, octroi de montants forfaitaires identiques à ceux consentis dans les secteurs public et parapublic, incluant les contreparties exigées.

MAJORATION DES PRIMES DE SOIR ET DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

- 9.24 a) Prime de soir et de nuit

2017/04/01	2018/04/01	2019/04/01
0,89 \$/heure	0,90 \$/heure	0,90 \$/heure

- b) Prime de fin de semaine

2017/04/01	2018/04/01	2019/04/01
3,00 \$/heure	3,06 \$/heure	3,06 \$/heure

PRIME DE RÉTENTION

- 9.25 La personne salariée dont le port d'attache est situé à Sept-Îles reçoit une prime annuelle de rétention équivalente à huit pour cent (8 %) du salaire annuel de base. La prime est versée à chaque période de paie.

Pour la personne salariée contractuelle, la prime est versée sur la base du traitement pour les heures rémunérées au taux régulier.

PERSONNES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE

- 9.26 Les dispositions prévues à l'article 9.23 portant sur la majoration des taux et échelles de traitement ne sont pas applicables à une personne salariée qui, le jour précédant la date de la majoration, a un taux de traitement plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son titre d'emploi. Une telle personne salariée bénéficie toutefois des dispositions suivantes :

- a) au 1^{er} avril des périodes prévues à l'article 9.23, une telle personne salariée verra son taux de traitement majoré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi pour la période en cause ;

- b) si cette majoration a pour effet de situer la personne salariée qui était hors taux ou hors échelle au cours de la période précédente à un taux de traitement inférieur au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi, cette majoration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de ce taux unique ou de ce maximum de l'échelle de traitement ;
- c) la différence entre le pourcentage de majoration du taux unique ou du maximum de l'échelle de traitement correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et le taux de majoration établi conformément aux paragraphes a) ou b) lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant majoration.

Ce montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi soutien administratif

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

		1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire	annuel	horaire	annuel	horaire	annuel
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Commis de bureau	Éch. 1	17,05 \$	31 142 \$	17,39 \$	31 765 \$	17,39 \$	31 765 \$
	35 heures						

		1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire	annuel	horaire	annuel	horaire	annuel
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Agent de bureau 1	Éch. 1	20,87 \$	38 121 \$	21,29 \$	38 883 \$	21,29 \$	38 883 \$
	35 heures						
	Éch. 2	21,56 \$	39 384 \$	22,00 \$	40 172 \$	22,00 \$	40 172 \$
	Éch. 3	22,33 \$	40 775 \$	22,77 \$	41 590 \$	22,77 \$	41 590 \$
	Éch. 4	23,09 \$	42 166 \$	23,55 \$	43 009 \$	23,55 \$	43 009 \$

		1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire	annuel	horaire	annuel	horaire	annuel
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Agent de bureau 1	Éch. 1	20,87 \$	43 570 \$	21,29 \$	44 441 \$	21,29 \$	44 441 \$
	40 heures						
	Éch. 2	21,56 \$	45 023 \$	22,00 \$	45 924 \$	22,00 \$	45 924 \$
	Éch. 3	22,33 \$	46 600 \$	22,77 \$	47 532 \$	22,77 \$	47 532 \$
	Éch. 4	23,09 \$	48 178 \$	23,55 \$	49 141 \$	23,55 \$	49 141 \$

		1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire	annuel	horaire	annuel	horaire	annuel
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Agent administratif	Éch. 1	22,45 \$	40 999 \$	22,90 \$	41 819 \$	22,90 \$	41 819 \$
	35 heures						
	Éch. 2	23,15 \$	42 274 \$	23,61 \$	43 120 \$	23,61 \$	43 120 \$
	Éch. 3	23,87 \$	43 600 \$	24,35 \$	44 472 \$	24,35 \$	44 472 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi soutien manuel & para-technique

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Machiniste de service	1	17,84 \$	37 226 \$	18,19 \$	37 970 \$	18,19 \$	37 970 \$
Machiniste de service/aménagement	2	18,34 \$	38 283 \$	18,71 \$	39 048 \$	18,71 \$	39 048 \$
	3	18,80 \$	39 238 \$	19,18 \$	40 022 \$	19,18 \$	40 022 \$
40 heures	4	19,33 \$	40 344 \$	19,72 \$	41 151 \$	19,72 \$	41 151 \$
	5	19,81 \$	41 349 \$	20,21 \$	42 176 \$	20,21 \$	42 176 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Habilleur	1	19,02 \$	39 696 \$	19,40 \$	40 490 \$	19,40 \$	40 490 \$
40 heures	2	19,56 \$	40 816 \$	19,95 \$	41 633 \$	19,95 \$	41 633 \$
	3	20,04 \$	41 825 \$	20,44 \$	42 661 \$	20,44 \$	42 661 \$
	4	20,62 \$	43 029 \$	21,03 \$	43 889 \$	21,03 \$	43 889 \$
	5	21,13 \$	44 094 \$	21,55 \$	44 976 \$	21,55 \$	44 976 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Machiniste	1	19,61 \$	40 923 \$	20,00 \$	41 741 \$	20,00 \$	41 741 \$
Menuisier	2	20,28 \$	42 329 \$	20,69 \$	43 175 \$	20,69 \$	43 175 \$
Préposé entretien immeubles	3	20,93 \$	43 688 \$	21,35 \$	44 561 \$	21,35 \$	44 561 \$
40 heures	4	21,71 \$	45 321 \$	22,15 \$	46 227 \$	22,15 \$	46 227 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi soutien manuel & para-technique

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Chef corps de métiers	1	19,87 \$	41 475 \$	20,27 \$	42 305 \$	20,27 \$	42 305 \$
Chef machiniste service	2	20,51 \$	42 807 \$	20,92 \$	43 663 \$	20,92 \$	43 663 \$
40 heures	3	21,06 \$	43 963 \$	21,48 \$	44 842 \$	21,48 \$	44 842 \$
	4	21,70 \$	45 295 \$	22,14 \$	46 201 \$	22,14 \$	46 201 \$
	5	22,36 \$	46 677 \$	22,81 \$	47 611 \$	22,81 \$	47 611 \$
	6	23,04 \$	48 086 \$	23,50 \$	49 047 \$	23,50 \$	49 047 \$
	7	23,71 \$	49 493 \$	24,19 \$	50 483 \$	24,19 \$	50 483 \$
	8	24,35 \$	50 825 \$	24,84 \$	51 841 \$	24,84 \$	51 841 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Maquilleur-coiffeur	1	20,05 \$	41 852 \$	20,45 \$	42 689 \$	20,45 \$	42 689 \$
Chef machiniste	2	20,64 \$	43 084 \$	21,06 \$	43 946 \$	21,06 \$	43 946 \$
40 heures	3	21,27 \$	44 390 \$	21,69 \$	45 278 \$	21,69 \$	45 278 \$
	4	21,89 \$	45 697 \$	22,33 \$	46 611 \$	22,33 \$	46 611 \$
	5	22,58 \$	47 131 \$	23,03 \$	48 073 \$	23,03 \$	48 073 \$
	6	23,24 \$	48 513 \$	23,71 \$	49 483 \$	23,71 \$	49 483 \$
	7	23,93 \$	49 945 \$	24,41 \$	50 944 \$	24,41 \$	50 944 \$
	8	24,65 \$	51 454 \$	25,15 \$	52 483 \$	25,15 \$	52 483 \$
	9	25,37 \$	52 962 \$	25,88 \$	54 021 \$	25,88 \$	54 021 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Chef maquilleur-coiffeur	1	21,45 \$	44 767 \$	21,88 \$	45 662 \$	21,88 \$	45 662 \$
40 heures	2	22,21 \$	46 351 \$	22,65 \$	47 278 \$	22,65 \$	47 278 \$
	3	23,04 \$	48 086 \$	23,50 \$	49 047 \$	23,50 \$	49 047 \$
	4	23,87 \$	49 819 \$	24,35 \$	50 815 \$	24,35 \$	50 815 \$
	5	24,80 \$	51 755 \$	25,29 \$	52 790 \$	25,29 \$	52 790 \$
	6	25,81 \$	53 868 \$	26,32 \$	54 945 \$	26,32 \$	54 945 \$
	7	26,80 \$	55 928 \$	27,33 \$	57 046 \$	27,33 \$	57 046 \$
	8	27,71 \$	57 838 \$	28,27 \$	58 995 \$	28,27 \$	58 995 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi soutien technique

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Technicien en information	1	18,19 \$	33 211 \$	18,55 \$	33 876 \$	18,55 \$	33 876 \$
Technicien en production régionale	2	18,93 \$	34 574 \$	19,31 \$	35 265 \$	19,31 \$	35 265 \$
	3	19,56 \$	35 718 \$	19,95 \$	36 432 \$	19,95 \$	36 432 \$
35 heures	4	20,27 \$	37 017 \$	20,67 \$	37 757 \$	20,67 \$	37 757 \$
	5	21,00 \$	38 358 \$	21,42 \$	39 125 \$	21,42 \$	39 125 \$
	6	21,75 \$	39 722 \$	22,18 \$	40 516 \$	22,18 \$	40 516 \$
	7	22,52 \$	41 129 \$	22,97 \$	41 952 \$	22,97 \$	41 952 \$
	8	23,38 \$	42 690 \$	23,84 \$	43 544 \$	23,84 \$	43 544 \$
	9	24,28 \$	44 339 \$	24,76 \$	45 226 \$	24,76 \$	45 226 \$
	10	25,17 \$	45 968 \$	25,67 \$	46 887 \$	25,67 \$	46 887 \$
	11	26,07 \$	47 617 \$	26,59 \$	48 569 \$	26,59 \$	48 569 \$
	12	27,02 \$	49 355 \$	27,57 \$	50 342 \$	27,57 \$	50 342 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Technicien documentation	1	18,37 \$	33 552 \$	18,74 \$	34 223 \$	18,74 \$	34 223 \$
35 heures	2	19,12 \$	34 922 \$	19,50 \$	35 621 \$	19,50 \$	35 621 \$
	3	19,76 \$	36 083 \$	20,15 \$	36 805 \$	20,15 \$	36 805 \$
	4	20,48 \$	37 408 \$	20,89 \$	38 156 \$	20,89 \$	38 156 \$
	5	21,22 \$	38 756 \$	21,65 \$	39 531 \$	21,65 \$	39 531 \$
	6	21,98 \$	40 149 \$	22,42 \$	40 952 \$	22,42 \$	40 952 \$
	7	22,75 \$	41 544 \$	23,20 \$	42 374 \$	23,20 \$	42 374 \$
	8	23,63 \$	43 147 \$	24,10 \$	44 010 \$	24,10 \$	44 010 \$
	9	24,53 \$	44 798 \$	25,02 \$	45 694 \$	25,02 \$	45 694 \$
	10	25,43 \$	46 447 \$	25,94 \$	47 376 \$	25,94 \$	47 376 \$
	11	26,35 \$	48 120 \$	26,88 \$	49 082 \$	26,88 \$	49 082 \$
	12	27,30 \$	49 862 \$	27,85 \$	50 859 \$	27,85 \$	50 859 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi soutien technique

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Technicien documentation 40 heures	1	18,37 \$	38 345 \$	18,74 \$	39 111 \$	18,74 \$	39 111 \$
	2	19,12 \$	39 911 \$	19,50 \$	40 709 \$	19,50 \$	40 709 \$
	3	19,76 \$	41 238 \$	20,15 \$	42 062 \$	20,15 \$	42 062 \$
	4	20,48 \$	42 752 \$	20,89 \$	43 607 \$	20,89 \$	43 607 \$
	5	21,22 \$	44 293 \$	21,65 \$	45 178 \$	21,65 \$	45 178 \$
	6	21,98 \$	45 885 \$	22,42 \$	46 802 \$	22,42 \$	46 802 \$
	7	22,75 \$	47 478 \$	23,20 \$	48 428 \$	23,20 \$	48 428 \$
	8	23,63 \$	49 311 \$	24,10 \$	50 297 \$	24,10 \$	50 297 \$
	9	24,53 \$	51 197 \$	25,02 \$	52 221 \$	25,02 \$	52 221 \$
	10	25,43 \$	53 082 \$	25,94 \$	54 144 \$	25,94 \$	54 144 \$
	11	26,35 \$	54 994 \$	26,88 \$	56 094 \$	26,88 \$	56 094 \$
	12	27,30 \$	56 985 \$	27,85 \$	58 124 \$	27,85 \$	58 124 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Technicien administration Technicien promotion- publicité Acheteur junior 35 heures	1	18,51 \$	33 804 \$	18,88 \$	34 480 \$	18,88 \$	34 480 \$
	2	19,14 \$	34 948 \$	19,52 \$	35 647 \$	19,52 \$	35 647 \$
	3	19,92 \$	36 378 \$	20,32 \$	37 106 \$	20,32 \$	37 106 \$
	4	20,64 \$	37 698 \$	21,05 \$	38 452 \$	21,05 \$	38 452 \$
	5	21,41 \$	39 105 \$	21,84 \$	39 888 \$	21,84 \$	39 888 \$
	6	22,18 \$	40 513 \$	22,63 \$	41 323 \$	22,63 \$	41 323 \$
	7	23,10 \$	42 185 \$	23,56 \$	43 028 \$	23,56 \$	43 028 \$
	8	23,93 \$	43 703 \$	24,41 \$	44 577 \$	24,41 \$	44 577 \$
	9	24,85 \$	45 375 \$	25,34 \$	46 282 \$	25,34 \$	46 282 \$
	10	25,77 \$	47 068 \$	26,29 \$	48 009 \$	26,29 \$	48 009 \$
	11	26,74 \$	48 827 \$	27,27 \$	49 804 \$	27,27 \$	49 804 \$
	12	27,81 \$	50 784 \$	28,36 \$	51 799 \$	28,36 \$	51 799 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi soutien technique

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Technicien administration 40 heures	1	18,51 \$	38 634 \$	18,88 \$	39 407 \$	18,88 \$	39 407 \$
	2	19,14 \$	39 941 \$	19,52 \$	40 740 \$	19,52 \$	40 740 \$
	3	19,92 \$	41 574 \$	20,32 \$	42 406 \$	20,32 \$	42 406 \$
	4	20,64 \$	43 084 \$	21,06 \$	43 946 \$	21,06 \$	43 946 \$
	5	21,41 \$	44 691 \$	21,84 \$	45 585 \$	21,84 \$	45 585 \$
	6	22,18 \$	46 301 \$	22,63 \$	47 227 \$	22,63 \$	47 227 \$
	7	23,10 \$	48 211 \$	23,56 \$	49 175 \$	23,56 \$	49 175 \$
	8	23,93 \$	49 945 \$	24,41 \$	50 944 \$	24,41 \$	50 944 \$
	9	24,84 \$	51 856 \$	25,34 \$	52 893 \$	25,34 \$	52 893 \$
	10	25,77 \$	53 791 \$	26,29 \$	54 867 \$	26,29 \$	54 867 \$
	11	26,74 \$	55 803 \$	27,27 \$	56 919 \$	27,27 \$	56 919 \$
	12	27,81 \$	58 039 \$	28,36 \$	59 200 \$	28,36 \$	59 200 \$
Technicien aménagement et entretien d'immeubles Technicien aménagement et entretien de bureau Technicien mécanique machines fixes 40 heures	1	20,03 \$	41 801 \$	20,43 \$	42 637 \$	20,43 \$	42 637 \$
	2	20,64 \$	43 084 \$	21,06 \$	43 946 \$	21,06 \$	43 946 \$
	3	21,28 \$	44 416 \$	21,71 \$	45 305 \$	21,71 \$	45 305 \$
	4	21,95 \$	45 824 \$	22,39 \$	46 740 \$	22,39 \$	46 740 \$
	5	22,65 \$	47 281 \$	23,11 \$	48 226 \$	23,11 \$	48 226 \$
	6	23,32 \$	48 663 \$	23,78 \$	49 636 \$	23,78 \$	49 636 \$
	7	24,05 \$	50 197 \$	24,53 \$	51 201 \$	24,53 \$	51 201 \$
	8	24,80 \$	51 755 \$	25,29 \$	52 790 \$	25,29 \$	52 790 \$
	9	25,58 \$	53 389 \$	26,09 \$	54 457 \$	26,09 \$	54 457 \$
	10	26,35 \$	54 997 \$	26,88 \$	56 097 \$	26,88 \$	56 097 \$
	11	27,18 \$	56 732 \$	27,72 \$	57 867 \$	27,72 \$	57 867 \$
	12	28,02 \$	58 491 \$	28,58 \$	59 661 \$	28,58 \$	59 661 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi soutien technique

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Technicien à la diffusion	1	18,98 \$	34 657 \$	19,36 \$	35 350 \$	19,36 \$	35 350 \$
Technicien recherche psycho-sociale	2	19,62 \$	35 835 \$	20,01 \$	36 552 \$	20,01 \$	36 552 \$
	3	20,42 \$	37 297 \$	20,83 \$	38 043 \$	20,83 \$	38 043 \$
35 heures	4	21,16 \$	38 640 \$	21,58 \$	39 413 \$	21,58 \$	39 413 \$
	5	21,95 \$	40 078 \$	22,38 \$	40 880 \$	22,38 \$	40 880 \$
	6	22,75 \$	41 540 \$	23,20 \$	42 371 \$	23,20 \$	42 371 \$
	7	23,67 \$	43 237 \$	24,15 \$	44 101 \$	24,15 \$	44 101 \$
	8	24,53 \$	44 794 \$	25,02 \$	45 690 \$	25,02 \$	45 690 \$
	9	25,48 \$	46 538 \$	25,99 \$	47 469 \$	25,99 \$	47 469 \$
	10	26,42 \$	48 258 \$	26,95 \$	49 223 \$	26,95 \$	49 223 \$
	11	27,41 \$	50 050 \$	27,95 \$	51 051 \$	27,95 \$	51 051 \$
	12	28,52 \$	52 079 \$	29,09 \$	53 120 \$	29,09 \$	53 120 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Technicien informatique	1	20,94 \$	38 247 \$	21,36 \$	39 012 \$	21,36 \$	39 012 \$
Technicien juridique	2	21,65 \$	39 546 \$	22,09 \$	40 337 \$	22,09 \$	40 337 \$
	3	22,32 \$	40 755 \$	22,76 \$	41 570 \$	22,76 \$	41 570 \$
35 heures	4	23,10 \$	42 185 \$	23,56 \$	43 028 \$	23,56 \$	43 028 \$
	5	23,83 \$	43 526 \$	24,31 \$	44 396 \$	24,31 \$	44 396 \$
	6	24,59 \$	44 912 \$	25,08 \$	45 810 \$	25,08 \$	45 810 \$
	7	25,39 \$	46 363 \$	25,89 \$	47 290 \$	25,89 \$	47 290 \$
	8	26,24 \$	47 925 \$	26,77 \$	48 884 \$	26,77 \$	48 884 \$
	9	27,11 \$	49 508 \$	27,65 \$	50 499 \$	27,65v	50 499 \$
	10	27,99 \$	51 114 \$	28,55 \$	52 137 \$	28,55 \$	52 137 \$
	11	28,89 \$	52 764 \$	29,47 \$	53 819 \$	29,47 \$	53 819 \$
	12	29,84 \$	54 502 \$	30,44 \$	55 592 \$	30,44 \$	55 592 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi soutien technique

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Assistant à la réalisation 40 heures	1	20,94 \$	43 711 \$	21,36 \$	44 586 \$	21,36 \$	44 586 \$
	2	21,65 \$	45 195 \$	22,09 \$	46 099 \$	22,09 \$	46 099 \$
	3	22,32 \$	46 578 \$	22,76 \$	47 510 \$	22,76 \$	47 510 \$
	4	23,10 \$	48 211 \$	23,56 \$	49 175 \$	23,56 \$	49 175 \$
	5	23,83 \$	49 745 \$	24,31 \$	50 740 \$	24,31 \$	50 740 \$
	6	24,59 \$	51 328 \$	25,08 \$	52 354 \$	25,08 \$	52 354 \$
	7	25,39 \$	52 987 \$	25,89 \$	54 047 \$	25,89 \$	54 047 \$
	8	26,24 \$	54 772 \$	26,77 \$	55 867 \$	26,77 \$	55 867 \$
	9	27,11 \$	56 582 \$	27,65 \$	57 714 \$	27,65 \$	57 714 \$
	10	27,99 \$	58 417 \$	28,55 \$	59 585 \$	28,55 \$	59 585 \$
	11	28,89 \$	60 301 \$	29,47 \$	61 507 \$	29,47 \$	61 507 \$
	12	29,84 \$	62 287 \$	30,44 \$	63 533 \$	30,44 \$	63 533 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Acheteur 35 heures	1	25,95 \$	47 397 \$	26,47 \$	48 345 \$	26,47 \$	48 345 \$
	2	26,82 \$	48 981 \$	27,36 \$	49 960 \$	27,36 \$	49 960 \$
	3	27,83 \$	50 828 \$	28,39 \$	51 845 \$	28,39 \$	51 845 \$
	4	28,77 \$	52 544 \$	29,35 \$	53 595 \$	29,35 \$	53 595 \$
	5	29,91 \$	54 633 \$	30,51 \$	55 725 \$	30,51 \$	55 725 \$
	6	31,05 \$	56 701 \$	31,67 \$	57 835 \$	31,67 \$	57 835 \$

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Assistant aux ventes	1	26,74 \$	48 827 \$	27,27 \$	49 804 \$	27,27 \$	49 804 \$
Programmeur-analyste	2	27,69 \$	50 565 \$	28,24 \$	51 577 \$	28,24 \$	51 577 \$
	3	28,66 \$	52 346 \$	29,24 \$	53 393 \$	29,24 \$	53 393 \$
Technicien principal diffusion	4	29,58 \$	54 018 \$	30,17 \$	55 098 \$	30,17 \$	55 098 \$
Technicien principal réseau informatique	5	30,69 \$	56 041 \$	31,30 \$	57 162 \$	31,30 \$	57 162 \$
	6	31,77 \$	58 021 \$	32,41 \$	59 182 \$	32,41 \$	59 182 \$
35 heures	7	32,88 \$	60 044 \$	33,53 \$	61 245 \$	33,53 \$	61 245 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi professionnelle

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Agent coordination ventes	1	22,38 \$	40 864 \$	22,82 \$	41 681 \$	22,82 \$	41 681 \$
Agent d'information	2	23,12 \$	42 226 \$	23,58 \$	43 071 \$	23,58 \$	43 071 \$
Agent documentation audio-visuelle	3	23,92 \$	43 691 \$	24,40 \$	44 565 \$	24,40 \$	44 565 \$
	4	24,75 \$	45 207 \$	25,25 \$	46 111 \$	25,25 \$	46 111 \$
Agent de promotion	5	25,62 \$	46 781 \$	26,13 \$	47 717 \$	26,13 \$	47 717 \$
Annonceur-animateur	6	26,50 \$	48 405 \$	27,03 \$	49 373 \$	27,03 \$	49 373 \$
	7	27,42 \$	50 079 \$	27,97 \$	51 080 \$	27,97 \$	51 080 \$
Annonceur-animateur (cabine)	8	28,88 \$	52 740 \$	29,46 \$	53 795 \$	29,46 \$	53 795 \$
Chargé budgets productions originales	9	29,91 \$	54 623 \$	30,51 \$	55 716 \$	30,51 \$	55 716 \$
	10	30,99 \$	56 603 \$	31,61 \$	57 735 \$	31,61 \$	57 735 \$
	11	32,10 \$	58 630 \$	32,75 \$	59 803 \$	32,75 \$	59 803 \$
Coordonnateur aux partenariats	12	33,28 \$	60 775 \$	33,94 \$	61 990 \$	33,94 \$	61 990 \$
Recherchiste	13	34,50 \$	63 010 \$	35,19 \$	64 270 \$	35,19 \$	64 270 \$
Sous-titreur malentendant	14	35,77 \$	65 324 \$	36,48 \$	66 630 \$	36,48 \$	66 630 \$
	15	37,08 \$	67 726 \$	37,83 \$	69 081 \$	37,83 \$	69 081 \$
35 heures	16	38,00 \$	69 392 \$	38,76 \$	70 780 \$	38,76 \$	70 780 \$
	17	38,93 \$	71 098 \$	39,71 \$	72 520 \$	39,71 \$	72 520 \$
	18	41,20 \$	75 239 \$	42,02 \$	76 744 \$	42,02 \$	76 744 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi professionnelle

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Analyste 35 heures	1	23,16 \$	42 303 \$	23,63 \$	43 149 \$	23,63 \$	43 149 \$
	2	24,01 \$	43 857 \$	24,49 \$	44 734 \$	24,49 \$	44 734 \$
	3	24,90 \$	45 484 \$	25,40 \$	46 393 \$	25,40 \$	46 393 \$
	4	25,85 \$	47 210 \$	26,37 \$	48 154 \$	26,37 \$	48 154 \$
	5	26,81 \$	48 968 \$	27,35 \$	49 947 \$	27,35 \$	49 947 \$
	6	27,81 \$	50 782 \$	28,36 \$	51 798 \$	28,36 \$	51 798 \$
	7	28,88 \$	52 735 \$	29,45 \$	53 790 \$	29,45 \$	53 790 \$
	8	30,49 \$	55 688 \$	31,10 \$	56 802 \$	31,10 \$	56 802 \$
	9	31,65 \$	57 811 \$	32,29 \$	58 967 \$	32,29 \$	58 967 \$
	10	32,87 \$	60 028 \$	33,53 \$	61 229 \$	33,53 \$	61 229 \$
	11	34,13 \$	62 337 \$	34,82 \$	63 583 \$	34,82 \$	63 583 \$
	12	35,44 \$	64 728 \$	36,15 \$	66 022 \$	36,15 \$	66 022 \$
	13	36,81 \$	67 231 \$	37,55 \$	68 575 \$	37,55 \$	68 575 \$
	14	38,24 \$	69 843 \$	39,01 \$	71 240 \$	39,01 \$	71 240 \$
	15	39,75 \$	72 602 \$	40,55 \$	74 054 \$	40,55 \$	74 054 \$
	16	40,73 \$	74 388 \$	41,55 \$	75 876 \$	41,55 \$	75 876 \$
	17	41,73 \$	76 216 \$	42,57 \$	77 740 \$	42,57 \$	77 740 \$
	18	42,78 \$	78 122 \$	43,63 \$	79 685 \$	43,63 \$	79 685 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi professionnelle

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Agent coordination approvisionnements	1	22,76 \$	41 560 \$	23,21 \$	42 391 \$	23,21 \$	42 391 \$
	2	23,62 \$	43 141 \$	24,09 \$	44 004 \$	24,09 \$	44 004 \$
	3	24,52 \$	44 785 \$	25,01 \$	45 680 \$	25,01 \$	45 680 \$
Agent coordination planification	4	25,46 \$	46 492 \$	25,97 \$	47 422 \$	25,97 \$	47 422 \$
Agent coordination régionale	5	26,43 \$	48 263 \$	26,96 \$	49 228 \$	26,96 \$	49 228 \$
Agent coordination studio	6	27,44 \$	50 119 \$	27,99 \$	51 121 \$	27,99 \$	51 121 \$
Agent de recherche-développement	7	28,52 \$	52 086 \$	29,09 \$	53 128 \$	29,09 \$	53 128 \$
	8	30,44 \$	55 587 \$	31,05 \$	56 698 \$	31,05 \$	56 698 \$
Chargé de programmation	9	31,64 \$	57 784 \$	32,27 \$	58 940 \$	32,27 \$	58 940 \$
Concepteur visuel	10	32,89 \$	60 069 \$	33,55 \$	61 270 \$	33,55 \$	61 270 \$
Concepteur sonore	11	34,20 \$	62 465 \$	34,89 \$	63 715 \$	34,89 \$	63 715 \$
Conseiller créativité média	12	35,57 \$	64 965 \$	36,28 \$	66 264 \$	36,28 \$	66 264 \$
Conseiller multimédia	13	37,02 \$	67 615 \$	37,76 \$	68 968 \$	37,76 \$	68 968 \$
Journaliste	14	38,51 \$	70 337 \$	39,28 \$	71 744 \$	39,28 \$	71 744 \$
Représentant aux ventes	15	40,09 \$	73 223 \$	40,90 \$	74 687 \$	40,90 \$	74 687 \$
Scénariste	16	41,08 \$	75 024 \$	41,90 \$	76 525 \$	41,90 \$	76 525 \$
35 heures	17	42,09 \$	76 871 \$	42,93 \$	78 408 \$	42,93 \$	78 408 \$
	18	43,14 \$	78 792 \$	44,01 \$	80 368 \$	44,01 \$	80 368 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi professionnelle

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Analyste stratégie de financement	1	22,98 \$	41 977 \$	23,44 \$	42 816 \$	23,44 \$	42 816 \$
	2	23,86 \$	43 573 \$	24,34 \$	44 445 \$	24,34 \$	44 445 \$
Délégué à la grille	3	24,77 \$	45 233 \$	25,26 \$	46 138 \$	25,26 \$	46 138 \$
Délégué contrats et productions	4	25,71 \$	46 958 \$	26,23 \$	47 897 \$	26,23 \$	47 897 \$
	5	26,69 \$	48 746 \$	27,23 \$	49 721 \$	27,23 \$	49 721 \$
35 heures	6	27,72 \$	50 621 \$	28,27 \$	51 633 \$	28,27 \$	51 633 \$
	7	28,81 \$	52 608 \$	29,38 \$	53 660 \$	29,38 \$	53 660 \$
	8	30,74 \$	56 143 \$	31,36 \$	57 266 \$	31,36 \$	57 266 \$
	9	31,96 \$	58 362 \$	32,60 \$	59 530 \$	32,60 \$	59 530 \$
	10	33,22 \$	60 671 \$	33,88 \$	61 884 \$	33,88 \$	61 884 \$
	11	34,55 \$	63 091 \$	35,24 \$	64 353 \$	35,24 \$	64 353 \$
	12	35,93 \$	65 616 \$	36,65 \$	66 928 \$	36,65 \$	66 928 \$
	13	37,39 \$	68 293 \$	38,14 \$	69 659 \$	38,14 \$	69 659 \$
	14	38,90 \$	71 042 \$	39,68 \$	72 463 \$	39,68 \$	72 463 \$
	15	40,50 \$	73 956 \$	41,30 \$	75 435 \$	41,30 \$	75 435 \$
	16	41,49 \$	75 777 \$	42,32 \$	77 292 \$	42,32 \$	77 292 \$
	17	42,51 \$	77 641 \$	43,36 \$	79 194 \$	43,36 \$	79 194 \$
	18	43,58 \$	79 582 \$	44,45 \$	81 173 \$	44,45 \$	81 173 \$

ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

Catégorie d'emploi professionnelle

(Pour les années 2020 à 2022, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

	Éch.	1 ^{er} avril 2017		1 ^{er} avril 2018		1 ^{er} avril 2019	
		horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)	horaire (\$)	annuel (\$)
Annonceur-Animateur 40 heures	1	22,38 \$	46 701 \$	22,82 \$	47 635 \$	22,82 \$	47 635 \$
	2	23,12 \$	48 258 \$	23,58 \$	49 223 \$	23,58 \$	49 223 \$
	3	23,92 \$	49 933 \$	24,40 \$	50 932 \$	24,40 \$	50 932 \$
	4	24,75 \$	51 665 \$	25,25 \$	52 699 \$	25,25 \$	52 699 \$
	5	25,62 \$	53 473 \$	26,13 \$	54 542 \$	26,13 \$	54 542 \$
	6	26,50 \$	55 319 \$	27,03 \$	56 426 \$	27,03 \$	56 426 \$
	7	27,42 \$	57 233 \$	27,97 \$	58 378 \$	27,97 \$	58 378 \$
	8	28,88 \$	60 274 \$	29,46 \$	61 480 \$	29,46 \$	61 480 \$
	9	29,91 \$	62 427 \$	30,51 \$	63 675 \$	30,51 \$	63 675 \$
	10	30,99 \$	64 689 \$	31,61 \$	65 983 \$	31,61 \$	65 983 \$
	11	32,10 \$	67 006 \$	32,75 \$	68 346 \$	32,75 \$	68 346 \$
	12	33,28 \$	69 457 \$	33,94 \$	70 846 \$	33,94 \$	70 846 \$
	13	34,50 \$	72 011 \$	35,19 \$	73 451 \$	35,19 \$	73 451 \$
	14	35,77 \$	74 656 \$	36,48 \$	76 149 \$	36,48 \$	76 149 \$
	15	37,08 \$	77 402 \$	37,83 \$	78 950 \$	37,83 \$	78 950 \$
	16	38,00 \$	79 306 \$	38,76 \$	80 892 \$	38,76 \$	80 892 \$
	17	38,93 \$	81 255 \$	39,71 \$	82 881 \$	39,71 \$	82 881 \$
	18	41,20 \$	85 988 \$	42,02 \$	87 707 \$	42,02 \$	87 707 \$

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL ET AUTRES DISPOSITIONS À INCIDENCE MONÉTAIRE

SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

10.01 a) Pour les personnes salariées occupant les titres d'emplois suivants :

- Acheteur(se)
- Acheteur(se) junior
- Agent(e) administratif(tive)
- Agent(e) de bureau I
- Assistant(e) aux ventes
- Commis de bureau
- Dessinateur(trice)
- Technicien(ne) en administration
- Technicien(ne) en documentation
- Technicien(ne) en information
- Technicien(ne) en informatique
- Technicien(ne) juridique
- Technicien(ne) en production régionale
- Technicien(ne) en recherche psychosociale
- Technicien(ne) principal(e) à la diffusion
- Technicien(ne) promotion, publicité

la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail est de sept (7) heures consécutives ; les horaires de travail, incluant une rotation s'il y a lieu, sont établis après entente entre le supérieur immédiat et la ou les personne(s) salariée(s) visée(s) et répartis entre 7 h et 18 h. À défaut d'entente, les heures de travail sont réparties entre 9 h et 17 h.

b) Pour les personnes salariées occupant les titres d'emploi suivants :

- Technicien(ne) à la diffusion
- Technicien(ne) en administration (diffusion)

la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au dimanche inclusivement et la journée régulière de travail est de sept (7) heures consécutives réparties entre 7 h et 24 h.

c) Pour les personnes salariées occupant les titres d'emploi suivants :

- Programmeur(euse) analyste
- Technicien(ne) principal(e) au réseau informatique

la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail est de sept (7) heures consécutives réparties entre 7 h et 18 h.

d) Pour les personnes salariées occupant les titres d'emploi suivants :

- Agent(e) de coordination aux ventes

- Agent(e) de coordination planification
- Agent(e) de coordination régionale
- Agent(e) de coordination studio
- Agent(e) de coordination des approvisionnements
- Agent(e) de documentation audiovisuelle
- Chargé(e) budgets et productions originales
- Coordonnateur(trice) aux partenariats
- Agent(e) de promotion
- Agent(e) de recherche et de développement
- Représentant(e) aux ventes
- Agent(e) d'information
- Analyste
- Analyste stratégie de financement
- Annonceur(se)-animateur(trice)
- Chargé(e) de programmation
- Concepteur(trice) sonore
- Concepteur(trice) visuel(le)
- Conseiller(ère) créativité média
- Conseiller(ère) multi média
- Délégué(e) à la grille
- Délégué(e) aux contrats et production
- Journaliste
- Recherchiste
- Scénariste
- Sous-titreur(euse) pour malentendant

la semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs répartis du lundi au dimanche inclusivement et la durée de ladite semaine ne dépasse pas normalement trente-cinq (35) heures.

Après entente conjointe avec le supérieur immédiat, ces personnes salariées ont la responsabilité d'organiser leurs heures de travail selon les exigences de leur poste et les besoins de Télé-Québec. L'exercice de cette responsabilité comprend, dans les cas qui le permettent, la faculté d'effectuer une partie de leur travail à l'extérieur des locaux de Télé-Québec.

e) Pour les personnes salariées occupant les titres d'emploi suivants :

- Chef technicien(ne) entretien et implantation
- Dessinateur(trice) en aménagement
- Instructeur(trice) technique (entretien et implantation)
- Préposé(e) à l'entretien d'immeuble
- Technicien(ne) en aménagement et entretien d'immeubles
- Technicien(ne) entretien et implantation
- Technicien(ne) en mécanique de machines fixes
- Emplois des catégories de soutien administratif et de soutien technique rattachés à la production

la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures du lundi au dimanche et la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives réparties entre 7 h et 24 h.

f) Pour les personnes salariées occupant les titres d'emploi suivants :

- Chef des corps de métiers
- Chef machiniste
- Chef machiniste de service
- Chef maquilleur(euse)-coiffeur(euse)
- Habilleur(euse)
- Machiniste
- Machiniste de service
- Machiniste de service aménagement
- Maquilleur(euse)-coiffeur(euse)
- Menuisier(ière)
- Préposé(e) à l'entretien général

la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours, du lundi au dimanche, et la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives.

g) Pour les personnes salariées occupant les titres d'emploi suivants :

- Assistant(e) à la réalisation

la semaine régulière de travail est d'une durée de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au dimanche, et la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives.

L'organisation de l'horaire de travail de ces dernières est déterminée par Télé-Québec en fonction des besoins de la production ; en conséquence, les dispositions des articles 10.05, 10.06, 10.15, 10.17, 10.18, 10.19 et 10.20 du présent article ne s'appliquent pas à ces personnes salariées.

Les personnes salariées visées ont droit à une période d'une (1) heure de repas non rémunérée.

Lorsque ces personnes salariées effectuent plus de deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire en sus de leur journée régulière de travail, elles ont droit à une période d'une (1) heure de repas non rémunérée fixée après entente avec le supérieur immédiat.

De plus, à moins d'entente entre ces personnes salariées et Télé-Québec, cette dernière ne peut exiger le déplacement d'un congé hebdomadaire prévu sans préavis de vingt-quatre (24) heures.

HORAIRE ANNUEL FLEXIBLE À L'EXCLUSION DU PERSONNEL DE LA PRODUCTION

10.02 Les personnes salariées dont l'horaire habituel de travail est réparti du lundi au vendredi, entre 8 h et 17 h, peuvent bénéficier d'un réaménagement des heures de travail. Ce réaménagement doit faire objet d'une entente avec le supérieur immédiat et peut s'appliquer à la condition que le service soit maintenu dans chacun des secteurs pendant les heures d'ouverture officielle de Télé-Québec.

Télé-Québec et le Syndicat se déclarent favorables à l'utilisation d'horaires qui répondent autant aux besoins de l'organisation du travail de Télé-Québec qu'aux besoins de la vie familiale et personnelle des personnes salariées. C'est pourquoi, tous les efforts seront faits par les gestionnaires et la direction de Télé-Québec pour que les horaires flexibles mentionnés ci-dessous lorsque demandé puissent être mis en application.

Les différentes formules de réaménagement sont les suivantes :

a) horaire de travail calculé sur une période de deux (2) semaines (35 heures/semaine)

Huit (8) jours de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes et un (1) jour de huit (8) heures = 1 journée de congé prise à l'intérieur de la plage des dix (10) jours ;

b) horaire de travail calculé sur une période d'une semaine (35 heures)

Quatre (4) jours de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes
Une (1) journée de quatre (4) heures ;

c) horaire de travail calculé sur une période de deux (2) semaines (40 heures/semaine)

Huit (8) jours de huit (8) heures et quarante-cinq (45) minutes = une (1) journée de congé prise à l'intérieur de la plage de dix (10) jours ;

d) horaire de travail calculé sur une période d'une semaine (40 heures)

Quatre (4) jours de huit (8) heures quarante-cinq (45) minutes
Une (1) journée de cinq (5) heures.

La détermination de la formule et le choix des journées de congé doivent se faire en accord avec le supérieur immédiat. À défaut d'entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat, l'horaire habituel s'applique pour cette personne salariée.

Les absences sont comptabilisées en vertu de l'horaire régulier de travail. Le temps supplémentaire est comptabilisé à partir de l'excédent des heures prévues à l'horaire réaménagé.

Toute autre formule d'aménagement d'horaire doit être convenue entre Télé-Québec et le Syndicat avant son entrée en vigueur.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

10.03 À moins qu'il en soit autrement prévu, toutes les dispositions de la convention s'appliquent également à la personne salariée à temps partiel.

Les articles 8.01 à 8.06 (Jours fériés) et les articles 8.22 à 8.26 (Congés sociaux) s'appliquent à la personne salariée à temps partiel lorsque l'événement survient une journée où la personne salariée à temps partiel doit travailler selon l'horaire de travail prévu.

La personne salariée à temps partiel bénéficie des articles 10.24 à 10.32 (Travail en temps supplémentaire et temps compensable) à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévues pour, selon le cas, une journée ou une semaine régulière de travail, tel que défini à l'article 10.01 de la présente convention.

La personne salariée à temps partiel qui travaille exceptionnellement le total des heures prévues à son emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

PAUSES ET REPAS

10.04 Les personnes salariées visées aux paragraphes a), b), c), e), f) et g) de l'article 10.01 ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes accordées dans l'intervalle excluant l'heure du début et de la fin de la journée de travail et l'heure avant ou après la période de repas.

Lorsqu'une personne salariée effectue du temps supplémentaire, elle a droit à une pause de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures de travail, cette pause est prise, autant que possible, vers le milieu de cette période de travail.

Malgré le paragraphe précédent, lorsqu'une personne salariée bénéficie d'une période de repas additionnelle à l'intérieur de cette période de quatre (4) heures, la pause peut, au choix de Télé-Québec, être prise en temps ou rémunérée.

10.05 Les personnes salariées visées aux paragraphes a), b), c), e) et f) de l'article 10.01 ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée pour leur repas. Le repas est pris à l'intérieur des intervalles suivants :

- a) repas du matin 5 h 30 à 7 h 30
- b) repas du midi 11 h 30 à 13 h 30
- c) repas du soir 17 h 30 à 19 h 30
- d) repas de soirée 23 h 30 à 1 h 30

sauf pour le titre d'emploi de machiniste, le repas du midi est de 11 h 15 à 13 h 15 et le repas du soir est de 17 h 15 à 19 h 15.

10.06 Pour avoir droit au repas dans un intervalle prévu à l'article 10.05, la personne salariée doit avoir commencé son travail au moins quinze (15) minutes avant cet intervalle. Elle doit, de plus, avoir terminé son travail au moins une (1) heure après la prise effective de son repas.

- 10.07** La personne salariée a une (1) heure de repas par journée de travail de sept (7) ou huit (8) heures, selon le cas.
- 10.08** Au plus tard une (1) heure après l'intervalle prévu à l'article 10.05, la personne salariée ayant accompli une (1) heure de travail en temps supplémentaire non prévu à son horaire a droit à une (1) heure non rémunérée pour prendre un repas. Dans ce cas, la personne salariée a droit à une allocation tel que prévu à la réglementation de Télé-Québec si elle effectue plus de deux (2) heures de temps supplémentaire.
- 10.09** La période de repas peut être déplacée hors des intervalles prévus à l'article 10.05, chaque fois que la poursuite de la diffusion l'exige, ou que le non-déplacement de cette prise de repas entraîne l'interruption d'une production qu'il est impossible de reprendre ou qu'il est impérieux de déplacer cette période de repas à la suite de circonstances hors du contrôle de Télé-Québec. À titre d'exemple : panne d'électricité, bris ou dérèglement de l'équipement, retard, sauf celui d'une personne salariée de Télé-Québec (y compris les comédiens/nes).
- 10.10** Rien dans le présent article n'a pour effet d'empêcher une personne salariée et son supérieur immédiat de convenir de remplacer la période d'une (1) heure de repas par une période d'une demi-heure ($1/2$) rémunérée.

REPOS HEBDOMADAIRE

- 10.11** Les personnes salariées dont la semaine régulière de travail est du lundi au dimanche ont droit à deux (2) jours consécutifs de repos hebdomadaire qui coïncident le plus possible avec le samedi et le dimanche. Toutefois, Télé-Québec peut, pour répondre aux exigences de la production et de la diffusion, accorder ces jours de repos une journée autre que le samedi et le dimanche ; ces jours peuvent alors tomber dans des semaines de travail différentes.

Les jours de repos hebdomadaire, à l'exception de ceux qui surviennent durant les vacances annuelles, doivent coïncider avec le samedi et le dimanche au moins treize (13) fois l'an.

PÉRIODE DE REPOS ET CHEVAUCHEMENT

- 10.12** Entre deux (2) journées de travail, il doit y avoir un intervalle de repos d'au moins douze (12) heures. Cet intervalle de douze (12) heures de repos est prolongé de vingt-quatre (24) heures pour chaque journée de jour férié ou de repos hebdomadaire qui s'intercale entre les deux (2) journées de travail de la personne salariée.

Pour les personnes salariées visées à l'article 10.01 a), b) et c), le temps supplémentaire empiétant sur la période de repos de douze (12) heures entre chaque journée de travail est effectué sur une base volontaire. Toutefois, pour les personnes salariées visées à l'article 10.01 b), si aucune personne salariée n'est volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, Télé-Québec peut faire effectuer le temps supplémentaire par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

- 10.13** Tout travail autorisé et effectué par une personne salariée, à l'exclusion d'une personne

salariée de la catégorie professionnelle, durant l'intervalle prévu à l'article 10.12, est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %).

10.14 La prime de chevauchement prévue à l'article 10.13 n'est pas versée dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il y a chevauchement du fait qu'une personne salariée travaille le lendemain d'un congé de maladie, d'un congé spécial, d'un jour de vacances, d'un congé pour activités syndicales ou d'un congé non autorisé ;
- b) lors d'un changement d'horaire dans un régime de travail par roulement qui coïncide avec les jours de repos hebdomadaires ;
- c) lorsque la personne salariée reçoit durant les heures de chevauchement, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, une rémunération supérieure à la rémunération régulière de base ; cependant, elle est maintenue même si la personne salariée reçoit la prime prévue pour mission extérieure (article 10.42) ;
- d) lorsque la personne salariée termine avant l'heure prévue à son horaire et qu'il y a douze (12) heures et plus entre la fin de son travail et le début de l'autre journée.

HEURES EXCESSIVES

10.15 Sont considérées comme heures excessives de travail toutes les heures au-delà de dix-huit (18) heures de travail consécutives incluant les périodes de repas à l'exclusion des heures de voyage décidées par la personne salariée. Lorsque la personne salariée effectue ce nombre maximal d'heures consécutives de travail, elle a droit à une période de repos de neuf (9) heures consécutives avant de reprendre son travail.

La personne salariée qui veut se prévaloir de la période de repos précitée, ou d'une période inférieure à neuf (9) heures, quelle que soit la durée du repos si ce repos empiète sur sa prochaine journée de travail, doit informer son supérieur immédiat au moment où elle termine ses heures excessives.

Dans les cas d'urgence ou dans les cas de besoins exceptionnels et imprévisibles de la production, une personne salariée peut être requise de poursuivre son travail au-delà de dix-huit (18) heures de travail. Elle bénéficie ensuite de la période de repos de neuf (9) heures, telle que définie au paragraphe précédent.

Télé-Québec s'engage à ce que les notions d'urgence et de besoins exceptionnels ne soient en aucun cas utilisés de façon abusive.

NOTIFICATION DE L'HORAIRE

10.16 Télé-Québec notifie l'horaire des personnes salariées suivantes : machinistes et maquilleuses-coiffeuses.

10.17 L'horaire hebdomadaire original de chaque personne salariée est affiché ou distribué le plus tôt possible et ne doit jamais dépasser 15 h le vendredi de l'avant-dernière semaine qui précède la semaine visée ; l'horaire indique l'heure de début et de fin de service pour

chaque jour de travail.

Lorsque ce vendredi est un jour férié, l'horaire de chaque personne salariée pour la semaine visée est affiché le plus tôt possible, mais jamais plus tard que 15 h le mardi qui précède la semaine visée.

- 10.18** Toutefois, Télé-Québec peut faire des modifications à cet horaire jusqu'à 15 h le vendredi qui précède la semaine visée sans cependant déplacer les jours de congé hebdomadaire de la personne salariée sans son consentement.
- 10.19** Si l'horaire de la personne salariée est modifié par Télé-Québec postérieurement au délai fixé à l'article 10.18, les heures effectivement travaillées ainsi que les heures prévues à l'horaire à l'expiration de ce délai lui sont effectivement payées au taux courant applicable.
- 10.20** L'affichage des horaires hebdomadaires et de toute modification apportée à ces horaires par la suite constitue un avis signifié aux personnes salariées.

Toutefois, lorsque l'affichage ne suffit pas pour notifier à la personne salariée une modification d'horaire dans les délais prescrits, l'avis n'est réputé signifié qu'au moment où il est communiqué à la personne salariée en personne, ou encore à une personne digne de confiance à son domicile, de telle façon qu'il y ait assurance raisonnable qu'il lui sera transmis.

- 10.21** Avant de partir en congé de cinq (5) jours ou plus, la personne salariée est informée par écrit de l'heure à laquelle elle doit revenir au travail ; dans ce cas, l'heure de retour peut être retardée, mais jamais devancée.
- 10.22** La personne salariée doit informer le plus tôt possible son supérieur immédiat ou toute autre personne désignée par celui-ci quand elle peut reprendre le travail après une absence pour cause de maladie. Il appartient à Télé-Québec d'avertir la personne salariée à ce moment-là ou par la suite de tout changement apporté à son horaire.
- 10.23** La personne salariée doit informer son supérieur immédiat ou toute autre personne désignée par celui-ci, le plus tôt possible, si elle doit s'absenter de son travail, et au moins une (1) heure avant d'entrer en service si elle ne peut se présenter au travail alors qu'elle est affectée.

TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.24** Pour toutes les personnes salariées visées au présent article à l'exception des personnes salariées de la catégorie professionnelle et des personnes salariées affectées à des activités de production, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) :
- a) tout travail exécuté à la demande du supérieur immédiat, en sus de la journée régulière de travail ;
 - b) tout travail exécuté à la demande du supérieur immédiat, un jour de repos

hebdomadaire.

10.25 Pour toutes les personnes salariées visées au présent article, à l'exception des personnes salariées de la catégorie professionnelle et des personnes salariées affectées à des activités de production, les règles suivantes s'appliquent :

- a) lorsqu'une personne salariée est appelée à travailler les deux (2) jours de repos hebdomadaire prévus à son horaire dans une semaine de travail, le travail effectué durant son second jour de repos est rémunéré au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100 %) ;
- b) le travail exécuté un jour férié et chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %), en plus de la paie de congé à laquelle la personne salariée a droit ;
- c) la personne salariée, dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 8.01, reçoit en compensation au lieu de la rémunération prévue au paragraphe précédent un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail, à moins qu'elle ne décide de reporter la prise de son congé à une date dont elle convient avec son supérieur immédiat ;
- d) lorsque la personne salariée visée au paragraphe c) est requise de travailler un jour férié et chômé prévu à l'article 8.01, elle reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération en temps supplémentaire en plus de ce qui est prévu à ce paragraphe.

10.26 Pour les personnes salariées de la catégorie professionnelle, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire de base le travail exécuté à la demande de son supérieur immédiat et préalablement autorisé par celui-ci :

- a) les jours de repos hebdomadaire ;
- b) les jours fériés et chômés ;
- c) les heures travaillées en sus de trente-cinq (35) heures au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les scénaristes, est considéré comme du travail effectué en temps supplémentaire, le travail effectué à la demande expresse de son supérieur immédiat et préalablement autorisé par celui-ci, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et chômés.

10.27 Pour les personnes salariées affectées à des activités de production, les règles suivantes s'appliquent :

- a) le travail accompli en temps supplémentaire ainsi que le temps supplémentaire prévu à l'horaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %), pour les trois (3) premières heures en plus du nombre d'heures de sa

journée régulière de travail et au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100 %) pour toute heure ou fraction d'heure subséquente ;

- b) lorsque la personne salariée est appelée à travailler une première journée de repos hebdomadaire prévu à son horaire dans une semaine de travail, le travail effectué est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante (50 %) et au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100 %) pour toute heure ou fraction d'heure subséquente ;
- c) lorsque la personne salariée est appelée à travailler la deuxième journée de repos hebdomadaire prévue à son horaire dans une semaine de travail, le travail effectué est rémunéré au taux de base majoré de cent pour cent (100 %) ;
- d) le travail exécuté un jour férié et chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les trois (3) premières heures et de cent pour cent (100 %) pour les autres heures, en plus de la paie de congé à laquelle la personne salariée a droit ;
- e) la personne salariée, dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 8.01, reçoit en compensation au lieu de la rémunération prévue au paragraphe précédent un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail pour les trois (3) premières heures et à deux cents pour cent (200 %) pour les autres heures à moins qu'elle ne décide de reporter la prise de son congé à une date dont elle convient avec son supérieur immédiat ;
- f) lorsque la personne salariée visée au paragraphe e) est requise de travailler un jour férié et chômé prévu à l'article 8.01, elle reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération en temps supplémentaire en plus de ce qui est prévu à ce paragraphe.

10.28 Normalement, le travail en temps supplémentaire est exécuté par la personne salariée qui remplit les tâches visées. Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs personnes salariées ayant le même titre d'emploi, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

- 10.29**
- a) Le travail en temps supplémentaire est facultatif lorsqu'il peut être exécuté indifféremment par plusieurs personnes salariées d'une même unité administrative. Dans le cas où aucune personne salariée n'accepte de travailler en temps supplémentaire, Télé-Québec peut obliger la personne salariée en mesure de le faire et ayant le moins d'ancienneté à exécuter le travail, sauf si Télé-Québec choisit d'offrir le travail en temps supplémentaire à d'autres personnes.
 - b) Lorsque le travail ne peut être exécuté par d'autres personnes salariées que celle à qui il est demandé, ladite personne salariée ne peut refuser de faire ce travail à moins de motifs raisonnables qu'elle doit soumettre à son supérieur immédiat.
 - c) Dans le cas de la personne salariée dont l'horaire est notifié, le travail en temps supplémentaire n'est facultatif qu'aux conditions prévues aux paragraphes

précédents et cela pourvu qu'elle avise son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures, après la notification de son horaire, de son intention de ne pas effectuer de temps supplémentaire à un moment précis.

10.30 Lorsqu'une personne salariée travaille un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié et chômé, la créance minimale est de quatre (4) ou cinq (5) heures de travail selon le cas.

10.31 La personne salariée requise d'effectuer plus de deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire prévu à son horaire a droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure, à un moment fixé par Télé-Québec.

La personne salariée qui prend un repas parce qu'elle effectue du travail en temps supplémentaire reçoit une allocation telle que prévue à la réglementation de Télé-Québec, pour défrayer le coût du repas, si tel repas est pris à l'intérieur d'un rayon de seize (16) kilomètres de son port d'attache.

TEMPS COMPENSABLE

10.32 a) Au lieu d'être compensée en argent, la personne salariée peut demander d'être compensée pour son temps supplémentaire sous forme d'un congé d'une durée équivalente, en indiquant à son supérieur immédiat les dates auxquelles elle désire prendre son congé.

Ces dates sont soumises à l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte des nécessités de son service ou de la production ; cette décision est communiquée à la personne salariée visée au plus tard vingt et un (21) jours après la réception de sa demande.

La règle prévue au présent article s'applique également dans les cas prévus au paragraphe c) de l'article 10.26.

Sauf entente à l'effet contraire, ces congés doivent être pris par la personne salariée au plus tard le 30 septembre de chaque année, à défaut de quoi le nombre de jours ou de fractions de jours accumulés supérieurs à dix (10) jours lui sont remboursés au taux applicable à cette date et selon le poste qu'elle occupait au moment où elle a effectué ce temps supplémentaire.

De plus, la personne salariée peut demander par écrit, le 15 novembre, le remboursement d'une partie ou de la totalité de l'excédent de dix (10) jours accumulés au taux applicable à cette date et selon le poste qu'elle occupait au moment où elle a effectué ce temps supplémentaire.

b) Le nombre de jours de temps supplémentaire compensable au crédit de la personne salariée au 30 avril 1981 excédant les vingt (20) jours prévus au paragraphe précédent demeure à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de temps supplémentaire compensable se fait dans l'ordre suivant :

1) les jours de temps supplémentaire compensable au crédit de la personne

salariée au 30 avril 1981 ;

- 2) après l'épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours de temps supplémentaire compensable au crédit de la personne salariée.

Advenant le cas où une personne salariée demande de monnayer des jours de temps compensable à son crédit le 30 avril 1981, ces derniers sont payés sur la base de son traitement au 30 avril 1981.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 10.33** Lorsqu'une personne salariée visée par l'article 10.01 est rappelée au travail après avoir terminé une journée régulière de travail et avant l'heure fixée pour le début de sa prochaine journée régulière de travail, elle est rémunérée au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures de travail effectivement fournies, avec créance minimale de trois (3) heures.
- 10.34** Il y a rappel lorsque, au moment où la personne salariée est rappelée, il n'est pas prévu que le travail empiète sur la journée régulière de travail suivante.
- 10.35** Une personne salariée a le droit de refuser un rappel au travail. Dans l'éventualité où toutes les personnes salariées disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent de travailler, Télé-Québec peut affecter à ce travail une personne salariée qui exécute normalement ces tâches, en respectant l'ordre inverse d'ancienneté.

TRAVAIL EN TEMPS CONTINU

- 10.36** Lorsqu'une journée de travail se prolonge au-delà de minuit (0 h), les heures travaillées sont réputées tomber entièrement le jour civil où elles ont commencé.

PRIME DE SOIR ET DE NUIT

- 10.37** La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 h et 8 h, bénéficie d'une prime horaire dont le montant est indiqué à l'article 9.24 a), pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

Cette prime ne s'applique pas lors du calcul du taux de travail en temps supplémentaire.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la personne salariée qui a la responsabilité d'organiser ses heures de travail, sauf si celle-ci effectue des heures régulières de travail durant la période prévue au premier paragraphe du présent article, à la demande de son supérieur immédiat.

PRIME DE FIN DE SEMAINE

- 10.38** Une personne salariée a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime dont le montant est indiqué à l'article 9.24 b).

Les heures travaillées, lors de la deuxième (2^e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, doivent être inscrites dans la semaine régulière de travail de la personne salariée et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, la personne salariée doit avoir préalablement travaillé une première (1^{re}) fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine régulière de travail et être rémunérée à taux simple pour ces heures.

Lorsque la personne salariée travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, elle n'a pas droit à la prime.

Aux fins d'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

PRIME DE DISPONIBILITÉ

10.39 La personne salariée requise par son supérieur immédiat de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux simple pour chaque période maximale de huit (8) heures de disponibilité.

PRIME DE SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT

10.40 Une personne salariée qui est appelée par Télé-Québec à coordonner les activités d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées reçoit un supplément équivalent à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement. Ce supplément de traitement est proportionnel à la durée du temps de coordination.

La présente ne s'applique pas aux personnes salariées dont le titre d'emploi comporte les termes "chef", "premier" ou "principal".

MISSIONS EXTÉRIEURES

10.41 La personne salariée est réputée être en mission extérieure lorsqu'elle est affectée à des tâches de repérage, tournage, montage, enregistrement, installation des dispositifs scéniques, technologiques ou tout autre, afférentes à la production ou reproduction d'une émission de Télé-Québec. De plus, ces tâches doivent être effectuées hors des locaux de Télé-Québec ou de l'une de ses succursales ou hors des locaux d'une autre entreprise de production audiovisuelle.

Toutefois, la participation d'une personne salariée à un colloque, un festival, une formation ou du perfectionnement n'est pas réputée comme une mission extérieure.

Nonobstant le paragraphe précédent si une formation ou du perfectionnement nécessite que la personne salariée doive coucher sur place, dans ce cas, la personne salariée sera réputée être en mission extérieure.

Toute personne salariée non mentionnée aux dispositions du paragraphe précédent et qui est affectée pour plus d'une journée régulière de travail à une production est couverte par les dispositions qui suivent.

10.42 La personne salariée reçoit une prime équivalente à quinze pour cent (15 %) de son taux horaire de base pour chaque heure de travail exécutée en mission extérieure. Sauf en ce qui concerne la prime de chevauchement prévue à l'article 10.13, cette prime cesse d'être payée lorsque la personne salariée est appelée, de par son emploi, à travailler normalement hors des locaux de Télé-Québec (à titre indicatif : scénariste, recherchiste, accessoiriste).

10.43 Les dispositions de la convention s'appliquent à la personne salariée en mission extérieure, à l'exclusion des articles suivantes : 10.04, 10.05, 10.06, 10.08, 10.16, 10.17, 10.18, 10.19, 10.20, 10.31, 10.34, 10.37 et 10.38 ; cependant, la personne salariée en mission extérieure est régie par les règles suivantes :

- a) l'horaire de la personne salariée doit prévoir l'heure de son départ en mission extérieure ; l'heure d'entrée en service du second jour et des jours subséquents lui sont communiquées au plus tard à la fin de chaque journée de travail ; également, l'heure de fin de la journée de travail est communiquée à titre indicatif ;
- b) la personne salariée a droit aux pauses, au moment jugé le plus opportun par le supérieur immédiat ;
- c)
 - 1) la personne salariée a droit à un repas d'une (1) heure non rémunérée au moment jugé le plus opportun par le supérieur immédiat ;
 - 2) si la personne salariée doit travailler en excédent de la journée normale de sept (7) ou huit (8) heures de travail, Télé-Québec doit lui accorder une période d'une (1) heure non rémunérée pour prendre un repas. Cette période est accordée au plus tard dans la troisième (3^e) heure consécutive de travail en temps supplémentaire ;
 - 3) la période de repas n'inclut pas le temps nécessaire pour se rendre et revenir du restaurant le plus proche à moins que le supérieur immédiat n'ait prévu des facilités de restauration nécessaires aux repas des personnes salariées.

10.44 Les scénaristes, conceptrices visuelles, annonceuses-animatrices et recherchistes ont droit à cette prime uniquement lorsqu'elles sont appelées à participer à des activités de production.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

10.45 Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle ainsi que les frais de déménagement sont réglementés par l'annexe I de la présente convention.

La personne salariée, qui se croit lésée par l'interprétation des termes de ces règlements actuels ou futurs ou par l'application desdits règlements, peut soumettre son grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

10.46 Télé-Québec peut en tout temps modifier la réglementation prévue au présent article après avoir pris avis du Syndicat. Aucune modification apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de voyage visé aux deux (2) présents articles,

ainsi que le régime des frais de déménagement.

Télé-Québec modifie les taux apparaissant à l'annexe I au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de l'avis du Conseil du trésor modifiant ceux du secteur public.

Toute modification à la réglementation est communiquée au Syndicat et à toutes les personnes salariées auxquelles elle s'applique.

RÉGIMES D'ASSURANCES-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10.47 Sont admissibles aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date indiquée et jusqu'à leur mise à la retraite, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation :

- a) les personnes salariées permanentes à temps plein ou à temps partiel dont la semaine régulière de travail est de soixante-quinze pour cent (75 %) et plus de celle du temps plein ; Télé-Québec verse sa pleine contribution pour ces personnes salariées après un (1) mois de service continu ;
- b) les personnes salariées permanentes à temps plein ou à temps partiel, dont la semaine de travail est moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de celle du temps plein ; Télé-Québec, en ce cas, verse la moitié de la contribution payable pour la personne salariée à temps plein après un (1) mois de service continu, la personne salariée concernée payant le solde de la contribution de Télé-Québec en plus de sa propre contribution ;
- c) la personne salariée affectée temporairement à un poste non couvert par la présente convention continue de bénéficier, pendant cette affectation temporaire, des régimes d'assurance prévus à la présente convention.

10.48 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou la conjointe ou l'enfant à charge d'une personne salariée tel que défini ci-après :

- a) "Conjoint ou conjointe" - Les personnes :
 - qui sont mariées et cohabitent ;
 - qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant ;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.

b) Enfant à charge :

un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou de sa conjointe y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, célibataire et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans ; ou s'il fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quelque soit son âge, un enfant né invalide ou qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

10.49 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une absence prévue à l'article 8.67 (Congés spéciaux), un don d'organe, une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste ou de tout autre poste analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par Télé-Québec.

10.50 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)³ jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de Télé-Québec ou de sa personne représentante, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Nonobstant le paragraphe précédent, est considéré comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle la personne salariée doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

10.51 Une période d'invalidité, résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les Forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

10.52 En contrepartie de la contribution de Télé-Québec aux prestations d'assurance-

³ Lire "huit (8) jours" au lieu de "vingt-deux (22) jours" si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

traitement prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à Télé-Québec.

- 10.53** Les dispositions des régimes de base d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement de la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Quant aux dispositions des régimes complémentaires d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement de la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention à moins que l'assemblée générale en décide autrement.

SECTION II

RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

- 10.54** a) Toute personne salariée à temps plein bénéficiaire, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).
- b) Toute personne salariée à temps partiel bénéficiaire, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200,00 \$).
- c) Toute personne salariée bénéficiaire d'un montant d'assurance-vie supplémentaire.

Aux fins de l'application des articles a et b, la définition de conjoint/conjointe est celle de Retraite Québec.

- 10.55** Le coût du régime supplémentaire d'assurance-vie prévu à l'article 10.54 c) est à la charge des personnes salariées.

SECTION III

RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE

- 10.56** Les dispositions relatives au régime de base d'assurance-maladie en vigueur au moment de la signature des présentes demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par les parties, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste de même qu'à l'option des parties, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

- 10.57** La contribution de Télé-Québec à ce régime d'assurance-maladie, quant à toute personne salariée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

soixante dollars (60,00 \$) par année, plus taxation s'il y a lieu ;

- b) dans le cas d'une participante assurée seule : vingt-quatre dollars (24,00 \$) par année, plus taxation s'il y a lieu ;
 - c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie, plus taxation s'il y a lieu.
- 10.58** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de vingt-quatre dollars (24,00 \$) et de soixante dollars (60,00 \$) seront diminués des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que Télé-Québec ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin, de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à l'article 10.57 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.
- 10.59** Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 10.60** La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à Télé-Québec, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personnes à charge. En aucun cas, les dispositions du présent article ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires ; il importe à la personne salariée de l'établir à Télé-Québec.
- 10.61** Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :
- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
 - 1) qu'antérieurement elle était assurée comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire ;
 - 2) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme personne à charge ;
 - 3) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge ;
 - b) subordonnément au paragraphe a), l'assurance prend effet le premier jour de la

période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur ;

- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

SECTION IV

RÉGIME D'ASSURANCE-TRAITEMENT

10.62 Subordonnement aux dispositions des présentes et sous réserve des articles 5.15 à 5.19 (Accidents du travail), une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}\%$) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines, la personne salariée peut utiliser les jours accumulés de congés maladie à son crédit ou recevoir les prestations versées en vertu du régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité auquel elle participe.

Le traitement de la personne salariée aux fins du calcul de la prestation est celui de la semaine régulière de travail de la personne salariée à la date où commence le paiement de la prestation, mais excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc.

Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche la personne salariée pour sa semaine régulière de travail.

Ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de la personne salariée prévues à l'article 9. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne salariée aurait normalement droit, si elle a complété au moins cinquante pour cent (50 %) de la prestation de service requis depuis la date de sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

- 10.63** a) Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance ; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, mais à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de l'article 10.62 de la présente convention, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés maladie.
- b) Pendant la période d'invalidité, Télé-Québec peut autoriser une personne salariée à temps plein absente depuis au moins douze (12) semaines à effectuer un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations. Dans ce cas :
- 1) la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer ; Télé-Québec fait parvenir une copie de la demande au Syndicat, et ce, dès sa réception ;
 - 2) l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des tâches reliées au poste ;
 - 3) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre Télé-Québec et la personne salariée, telle période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives ;
 - 4) ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par la personne salariée ;
 - 5) durant cette période de retour progressif, la personne salariée a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé ;
 - 6) à la fin de la période convenue de retour progressif, la personne salariée reprend son travail à temps plein.

Télé-Québec ou la personne salariée peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, la personne salariée demeure invalide ou reprend son travail à temps plein.

Les dispositions du présent paragraphe b) s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité est en cours à la date de signature de la présente convention.

- 10.64** Les prestations versées en vertu de l'article 10.62 sont déduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale sans égard

aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la SAAQ, la prestation payable par Télé-Québec est établie de la façon suivante : Télé-Québec détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à l'article 10.62 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, R.R.Q., assurance-emploi) ; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel Télé-Québec effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale doit, à la demande écrite de Télé-Québec accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la prestation prévue à l'article 10.62 n'est réduite qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à une loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à Télé-Québec, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à l'article 10.62, et ce, en application du premier paragraphe du présent article.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit en aviser sans délai Télé-Québec.

10.65 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée atteint l'âge de sa retraite effective. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison du cinquième ($\frac{1}{5}$) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail.

10.66 La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out, si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out et pour laquelle la personne salariée fournit un certificat médical jugé valable par Télé-Québec.

Toute période d'invalidité commençant pendant la grève ou le lock-out ne donne droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out, et ce, sur présentation à Télé-Québec d'un certificat médical à cet effet.

10.67 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congés maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par Télé-Québec, mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles, en vertu de l'article 10.68.

10.68 Télé-Québec peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, soit une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours, soit un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité, sauf dans ce dernier cas lorsqu'en raison des circonstances aucun médecin n'a été consulté.

Cependant, ce certificat est aux frais de Télé-Québec si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours. Télé-Québec peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence ; le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée sont à la charge de Télé-Québec.

À son retour au travail, Télé-Québec peut exiger de la personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel sont à la charge de Télé-Québec. En cas de désaccord entre le médecin de la personne salariée et celui de Télé-Québec, un troisième (3^e) médecin nommé conjointement par les deux (2) premiers tranche le litige.

Télé-Québec doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

10.69 La personne salariée doit aviser Télé-Québec sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser Télé-Québec sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

10.70 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

SECTION V

BANQUE DE CONGÉS MALADIE

10.71 a) Le 1^{er} avril de chaque année, Télé-Québec crédite à toute personne salariée à temps plein couverte par le présent article sept (7) jours de congés maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une personne salariée, Télé-Québec ajoute un crédit de six (6) jours de congés maladie non monnayables.

c) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés maladie accumulés à son crédit au 1^{er} mars peut, en avisant par écrit la Direction des ressources humaines avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 31 mars des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) du présent article et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 31 mars de ces sept (7) jours qui deviennent non monnayables à ses jours de congés maladie non monnayables déjà accumulés.

d) Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la semaine régulière de travail qu'elle assume par rapport à celle de la personne salariée à temps plein à l'emploi de Télé-Québec.

10.72 Si une personne salariée devient couverte par le présent article en cours d'année, le nombre de jours monnayables crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une personne salariée quitte son emploi en cours d'année ou si elle ne reçoit pas son traitement de base pour une partie d'année, le nombre de jours monnayables qui lui sont remboursés est réduit au prorata du nombre de mois complet de service.

On entend par "mois complet de service" un mois au cours duquel la personne salariée a travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Le crédit additionnel de six (6) jours non monnayables de la première année de service est accordé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

Aux fins d'application du présent article, les congés parentaux prévus aux articles 8.54, 8.58, et 8.71, n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

Néanmoins, si une personne salariée a utilisé, conformément à la présente convention, une partie ou la totalité des jours de congés maladie que Télé-Québec lui a crédités au 1^{er} avril d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée par suite de l'application du présent article.

10.73 Sous réserve de l'article 10.71, la personne salariée qui n'utilise pas au complet ses congés maladie accumule sans limites les jours non utilisés.

10.74 Les personnes salariées peuvent consulter leur état du solde de congés maladie en temps réel via un outil informatique accessible à partir d'une connexion internet

10.75 Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité, étant précisé que le présent article n'a pas pour effet d'augmenter les bénéfiques prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

10.76 a) Les jours de congés maladie au crédit de la personne salariée au 31 mars 1984 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés maladie se fait dans l'ordre suivant :

- 1) les jours monnayables crédités en vertu de l'article 10.71 de la présente convention ;
- 2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée ;
- 3) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

b) Les jours de congés maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés, à raison d'une journée à la fois, pour d'autres fins que la

maladie à savoir :

- 1) droits parentaux ;
- 2) un ou des congés avec traitement et ce, moyennant un préavis de quinze (15) jours ;
- 3) congé de préretraite.

10.77 Nonobstant l'article 10.76, Télé-Québec paie à la personne salariée (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, congédiement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits en congés maladie accumulés au 31 mars 1978 en vertu de l'article 26.28 de la convention 1974-76 et non utilisés en vertu du paragraphe a) de l'article 10.62 des présentes. Ces crédits en congés maladie sont payés sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

10.78 Une personne salariée, qui n'a pas un nombre suffisant de jours de congés maladie à son crédit, peut utiliser les jours de vacances auxquels elle a droit et les heures supplémentaires accumulées en jours de congé avec traitement, pour combler le délai de carence prévu à l'article 10.62 a).

SECTION VI

RÉGIME D'ASSURANCE SPÉCIALE POUR ZONE DE GUERRE

10.79 Toute personne salariée, en déplacement dans une zone où il y a risque de guerre, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une assurance d'au moins 200 000,00 \$ contre la mort accidentelle ou la mutilation accidentelle.

ARTICLE 11 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, MESURES DISCIPLINAIRES, PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

11.01 Les parties conviennent de mettre en place un comité de relations de travail. Ce comité fournit aux parties un lieu d'échanges privilégié pour discuter de questions d'intérêt commun ou plus spécifiques touchant les membres du Syndicat. L'objectif principal du comité de relations de travail est la résolution et la prévention de problèmes ou de conflits.

11.02 Les parties conviennent des règles suivantes en regard du comité de relations de travail:

- i. Le comité de relations de travail siégera dans les locaux de Télé-Québec ;
- ii. Les représentants syndicaux qui y participent sont libérés de leur travail sans perte de salaire pour la durée de la rencontre ainsi que la durée requise pour effectuer la préparation de la rencontre.
- iii. La composition du comité de relations de travail est de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants désignés par chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts ;
- iv. Les discussions du comité de relations de travail doivent être basées sur la transparence et être orientées vers la recherche commune de solutions aux problèmes identifiés.
- v. Les sujets pouvant être discutés au comité de relations de travail sont notamment les suivants:
 - L'interprétation et l'application des dispositions de la convention collective ;
 - Le climat de travail ;
 - L'organisation du travail et les enjeux en découlant pour les personnes salariées ;
 - Les changements majeurs à l'organisation ou à ses orientations ;
 - Les rôles et responsabilités des personnes salariées ;
 - Les outils de travail, etc.
- vi. Le comité de relations de travail se réunit aux trois (3) semaines, à l'exception des mois de juillet, d'août et de décembre, à la date convenue entre les parties ou plus souvent, si elles le désirent.

MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.03** Avant d'imposer une mesure disciplinaire, Télé-Québec convoque au moins quarante-huit (48) heures à l'avance la personne salariée visée en lui indiquant les dates et les faits qui justifient cette convocation ainsi que le fait qu'elle peut se faire accompagner d'une personne représentante syndicale. Copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat. Si aucune sanction n'est prise, la convocation est effacée du dossier de la personne salariée.
- 11.04** Toute mesure disciplinaire imposée par Télé-Québec à une personne salariée doit être énoncée dans un écrit qui en contient tous les motifs et les faits connus : copie de cet écrit est remise simultanément au Syndicat.
- 11.05** Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief. Le fardeau de la preuve incombe à Télé-Québec.
- 11.06** Le reproche d'une chose que la personne salariée ignore ne peut être ni versé à son dossier, ni ne jamais servir contre elle.
- 11.07** Toute personne salariée au service de Télé-Québec a le droit, en tout temps, durant les heures d'ouverture du bureau de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier officiel.
- 11.08** La version de la personne salariée intéressée, reçue dans les trente (30) jours suivant l'annonce de la mesure disciplinaire donnée conformément aux dispositions du présent article, est versée à son dossier.
- 11.09** a) Lorsqu'elle annonce une mesure disciplinaire, Télé-Québec ne peut invoquer une infraction passée qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire inscrite au dossier, s'il n'y a pas eu de récidive dans les douze (12) mois suivant son imposition.
- b) Lorsqu'il y a un avis de mesure disciplinaire au dossier, celui-ci et les suivants sont retirés du dossier si au cours des douze (12) mois suivant le dernier avis, il n'y a pas eu de récidive.
- 11.10** Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.
- 11.11** La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée par écrit à la personne salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par Télé-Québec de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Dans le cas d'une suspension, celle-ci s'applique dans les trente (30) jours de son annonce.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.12** C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention pouvant survenir au

cours de la durée des présentes.

11.13 À moins que les circonstances n'empêchent l'application du présent paragraphe, toute personne salariée accompagnée d'une personne représentante syndicale peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief par écrit.

11.14 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre Télé-Québec et le Syndicat ou leurs personnes représentantes. Aux fins du calcul de ces délais, la période des vacances et celle des congés des fêtes de Noël et du Nouvel An sont exclues.

11.15 Première étape

Le grief doit être soumis par écrit à la personne responsable des Relations de travail ou à sa personne représentante dans les trente (30) jours de l'événement qui lui donne lieu ou de la connaissance que la personne salariée ou le Syndicat en a.

Le grief doit contenir une description sommaire du litige ainsi que le redressement réclamé.

11.16 Deuxième étape

Dans les quinze (15) jours qui suivent la date du dépôt du grief, la responsable des Relations de travail ou sa personne représentante doit rencontrer le comité syndical de grief.

11.17 Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la responsable des Relations de travail ou sa personne représentante doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de Télé-Québec dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réunion du comité conjoint des griefs.

11.18 Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties visées à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs doivent faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et elles lieront Télé-Québec, le Syndicat et les personnes salariées en cause.

11.19 Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut en entraîner l'annulation.

11.20 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le litige pour décision finale.

11.21 Avantages et privilèges existants

Si Télé-Québec modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention et que les personnes salariées se croient lésées par une telle décision, le Syndicat peut formuler un grief. L'arbitre peut, s'il y a lieu, corriger la décision

prise par Télé-Québec ou formuler des recommandations en vue de compenser pour les avantages ou privilèges perdus par les personnes salariées si la décision de Télé-Québec n'est de l'avis de l'arbitre, fondée sur aucun motif raisonnable.

ARBITRAGE

11.22 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs mentionnée au présent article peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer les griefs à l'arbitrage au plus tard quarante-cinq (45) jours après l'expiration du délai ou après la décision prévue à l'article 11.17 ; copie de cet avis doit être envoyée à l'autre partie.

11.23 Quand il y a audition d'un grief, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, le Syndicat le réfère au ministère du Travail du Québec.

Malgré le paragraphe précédent, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à la procédure accélérée d'arbitrage de griefs, telle qu'actuellement offerte par le ministère du Travail.

11.24 L'audition des griefs à l'arbitrage se fait dans l'ordre chronologique sous réserve d'accorder priorité aux cas de suspension et de congédiement.

11.25 Le salaire des témoins à l'emploi de Télé-Québec demeure toujours à la charge de Télé-Québec. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chacune des parties.

11.26 Si une des parties intéressées convoquées par l'arbitre ne se présente pas ou refuse de se faire entendre à la séance fixée, l'arbitre peut procéder à l'instruction de la cause en l'absence de ladite partie.

11.27 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief ; l'arbitre peut, afin d'éviter des délais indus, procéder à l'audition du grief avant de rendre sa décision sur l'objection, mais ne peut rendre une sentence sur le fond s'il retient l'objection soulevée.

11.28 Dans les dix (10) jours de la soumission à l'arbitrage d'un grief de congédiement d'une personne salariée permanente, l'arbitre choisi par les parties doit siéger pour rendre sur-le-champ ou dans les plus brefs délais, toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile. Cet arbitre ne peut siéger sur le fond, à moins que les parties ne conviennent du contraire.

POUVOIRS DE L'ARBITRE

11.29 L'arbitre décide en dernier ressort d'un grief, tel que prévu au Code du travail et aux dispositions de la présente convention ; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

11.30 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

- a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation ;

- b) maintenir la mesure disciplinaire ;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle une personne salariée injustement traitée peut avoir droit, laquelle pouvant inclure l'intérêt au taux légal à compter du moment où cette somme est devenue exigible.

DÉCISION DE L'ARBITRE

11.31 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée, contenant les motifs de la sentence.

11.32 La décision de l'arbitre, agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention, lie les parties et doit être exécutée dans les quinze (15) jours qui suivent ou dans un autre délai ultérieur que l'arbitre peut décréter dans sa décision.

ARTICLE 12 INFORMATIONS À TRANSMETTRE AU SYNDICAT

Télé-Québec s'engage à transmettre au Syndicat les informations suivantes, et ce, aux dates indiquées dans chacun des articles :

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES

12.01 Télé-Québec s'engage à transmettre au secrétariat du Syndicat, la liste complète des personnes salariées couvertes par la présente comprenant leurs nom et prénom, leur titre d'emploi, leur statut (temps plein, temps partiel, contractuelle), leur date de naissance, leur traitement, leur adresse domiciliaire, leur numéro de téléphone ainsi que leur date d'embauche ou leur date de début et fin de contrat. Par la suite, Télé-Québec transmet tous les mois les corrections à apporter à cette liste ainsi que les promotions temporaires de plus de trente (30) jours, s'il y a lieu.

LISTE DE PERSONNES-RESSOURCES

12.02 La liste des personnes-ressources est constituée à partir des personnes salariées contractuelles à l'exclusion de celles occupant un emploi de la catégorie professionnelle ou un emploi en production dont la liste se trouve à l'annexe E.

Nonobstant les dispositions du premier alinéa, les personnes salariées contractuelles occupant un emploi de la catégorie « personnel de soutien administratif en production » sont inscrites sur la liste des personnes-ressources dans le titre d'emploi équivalent.

1. Admissibilité

Pour être inscrite sur la liste de personnes-ressources, la personne salariée contractuelle doit :

a) cumuler des contrats totalisant neuf (9) mois à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois (aux fins strictement de ce calcul, neuf (9) mois équivalent à 180 jours ouvrables) ;

et

b) avoir travaillé au cours des douze (12) derniers mois.

2. Inscription par titre d'emploi

La personne salariée est inscrite dans les titres d'emploi dont la période de probation, stipulée à l'article 3.03, a été complétée au cours des trente-six (36) derniers mois.

3. Maintien

La personne salariée est maintenue sur la liste de personnes-ressources à condition de satisfaire au critère prévu au point 1 b). La personne salariée demeure inscrite par titre d'emploi à condition de satisfaire aux dispositions stipulées au point 2.

De plus, pour demeurer inscrite sur la liste de personnes-ressources, la personne salariée doit faire connaître sa disponibilité et la respecter.

4. Offre des contrats

Pour les contrats de quinze (15) jours et plus, Télé-Québec offre par ordre de durée reconnue de service un contrat à la personne salariée qui rencontre les exigences d'emploi et qui est sans contrat. Pour les contrats dont la durée prévue du besoin est de moins de quinze (15) jours, Télé-Québec n'est pas tenue de faire appel à la liste de personnes-ressources. Le contrat ainsi octroyé ne peut être renouvelé qu'après entente avec le Syndicat.

5. Congé de maternité

Pour la personne salariée inscrite dans la liste de personnes-ressources qui bénéficie d'un congé de maternité stipulé à l'article 12.02, paragraphe 5 de la convention collective, la période de douze (12) mois mentionnée au point 1 b) est prolongée pendant une durée de vingt et une (21) semaines ou pour le reste de la période prévue d'emploi, si celle-ci est de moindre durée.

6. Mise à jour de la liste

La Direction des ressources humaines effectue deux (2) fois par année la mise à jour de la liste et la fait parvenir au Syndicat dans les sept (7) jours suivant le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année.

BANQUE DES PERSONNES-RESSOURCES

12.03 Pour les emplois en production faisant partie de l'annexe E, à l'exclusion des emplois de la catégorie professionnelle, Télé-Québec établit une banque de personnes-ressources disponibles par titre d'emploi. Cette banque est constituée à partir des personnes salariées contractuelles qui ont été à l'emploi de Télé-Québec durant les deux (2) dernières années et qui ont réussi avec succès la période de probation prévue à l'article 3.03.

En tenant compte de ses besoins et de la compétence des personnes salariées concernées, Télé-Québec fait appel aux services des mêmes personnes salariées.

La Direction des ressources humaines effectue deux (2) fois par année la mise à jour de cette banque et la fait parvenir au Syndicat dans les sept (7) jours suivant le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année.

QUANTUM DES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES

12.04 a) Télé-Québec a le droit d'utiliser les services de personnes salariées contractuelles sous réserve, toutefois, des conditions qui suivent :

- 1) l'exercice de ce droit ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les personnes salariées permanentes à son emploi ;

- 2) Télé-Québec peut utiliser un nombre de personnes salariées contractuelles égal ou inférieur à cinquante pour cent (50 %) de ses effectifs permanents.

Nonobstant ce qui précède, Télé-Québec peut avoir à son emploi un nombre illimité de personnes salariées contractuelles dans les emplois d'annonceuse-animatrice (cabine), de recherchiste, de scénariste, de journaliste, de maquilleuse-coiffeuse, de conceptrice visuelle, représentante aux ventes, de préposée à l'entretien général ainsi que les emplois affectés à des activités de production (annexe K).

Aux fins du présent article, le ratio est calculé en comptant le nombre d'effectifs (personnes salariées) permanents versus le nombre de personnes salariées contractuelles à temps plein.

- b) Toutefois, les titres d'emplois d'annonceuse-animatrice (cabine), de recherchiste, de scénariste, de journaliste, de maquilleuse-coiffeuse et de conceptrice visuelle ainsi que les emplois affectés à des activités de production (annexe K) de même que les personnes salariées contractuelles embauchées pour remplacer les personnes salariées absentes ne sont compris ni dans le calcul établissant l'effectif permanent ni dans le calcul de la proportion de personnes salariées contractuelles prévu au paragraphe a) du présent article.
- c) Les personnes salariées contractuelles spécialement embauchées pour collaborer à la production d'émissions ne faisant pas partie de la programmation régulière et reliées à des événements de grande importance politique, économique ou sociale dont Télé-Québec n'avait pas connaissance ou ne pouvait pas prendre connaissance au préalable, ne font pas partie intégrante des calculs visés au paragraphe a) du présent article.

12.05 Si les proportions décrites à l'article 12.04 a) sont dépassées, Télé-Québec doit, dans un délai de soixante (60) jours après l'envoi du rapport d'utilisation des personnes salariées contractuelles afficher un ou des postes selon les dispositions prévues aux articles 4.01 à 4.11. La Société fournit au Syndicat le 1^{er} mars et le 1^{er} octobre un rapport d'utilisation des personnes salariées contractuelles.

AUTRES INFORMATIONS

12.06 Télé-Québec s'engage à fournir au Syndicat toute liste ou toute information demandée par ce dernier.

ARTICLE 13 PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION

13.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date du 1^{er} juillet 2017 et expire le 30 juin 2023.

Les conditions de travail prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

13.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, Télé-Québec met en vigueur les nouvelles échelles de traitement. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, Télé-Québec verse la rétroactivité.

13.03 La présente convention lie les deux (2) parties et leurs successeurs éventuels.

13.04 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Stationnement

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Attendu que Télé-Québec exige de ses personnes salariées le paiement de frais de stationnement dans les établissements où Télé-Québec doit défrayer le coût de ces espaces.

Si Télé-Québec décidait de modifier les conditions relatives au stationnement, elle en discute avec le Syndicat au moins trente (30) jours avant de rendre sa décision.

L'information sur les coûts réels du stationnement est transmise au Syndicat à chaque fois que Télé-Québec en modifie les taux.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Rémunération

Lorsqu'un poste des catégories de soutien administratif et de soutien technique visées est créé avec une semaine régulière de travail de quarante (40) heures, le salaire octroyé à ce poste correspond au taux horaire auquel la personne salariée a droit en vertu de l'article 9 (Rémunération) multiplié par quarante (40) heures. De la même manière, le salaire annuel relié au poste correspond au taux horaire auquel la personne salariée a droit en vertu de l'article 9 (Rémunération) multiplié par 2087,2 (52,18 semaines x 40 heures).

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Programmation

Compte tenu de l'expérience passée, les parties reconnaissent l'opportunité de la participation des personnes salariées à l'élaboration de la programmation.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Télétravail

Les parties conviennent de discuter en comité conjoint des modalités d'application du télétravail et du travail en temps partagé. Les travaux du comité devront être terminés au plus tard le 30 juin 2021 et les conditions applicables devront faire l'objet d'une entente entre les parties avant leurs mises en application.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5
Repas en mission extérieure

Aux fins de l'application de la politique sur les frais encourus, lors d'un déplacement à l'extérieur d'un rayon de seize (16) kilomètres, la personne salariée qui est affectée en mission extérieure et dont la période de repas ne coïncide pas avec les intervalles prévus à l'article 10.05 a droit à une allocation de repas comme prévue à cette politique pour le repas qui suit la fin de son tour de service en temps régulier.

LETTRE D'ENTENTE NO. 6
ENTENTE 2001-03 : Déclaration de résidence au Québec ou déclaration de citoyenneté ou de résidence permanente

Attendu que Télé-Québec exige que les salariés signent une déclaration de résidence au Québec ou de citoyenneté ou résidence permanente au Canada.

Attendu que les déclarations sont un des éléments utilisés par les compagnies de production afin de se qualifier pour obtenir les crédits d'impôt tant fédéral que provincial.

Attendu qu'il existe un lien contractuel entre Télé-Québec et ces compagnies de production concernant la production d'émissions pouvant se prévaloir de crédits d'impôt.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Télé-Québec dégage le salarié signataire d'une déclaration de résidence ou de citoyenneté de toute responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite de celles-ci par lui-même, un tiers ou toute autre personne, organisme, compagnie ou personne morale.
2. Télé-Québec prendra fait et cause pour le salarié et paiera tous les frais inhérents à toute poursuite dans tout litige pouvant résulter de l'utilisation des dites déclarations de résidence ou de citoyenneté, sauf dans le cas de déclarations frauduleuses du salarié.
3. Télé-Québec dépose et conserve une copie des dites déclarations dans le dossier du salarié, et ce, pour chaque production, pour laquelle sont exigées ces déclarations.
4. Les attendus font partie intégrante de la présente lettre d'entente et celle-ci est arbitrale conformément à l'article 11 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO. 7
Conditions de mise en disponibilité

Les systèmes d'information fonctionnant vingt-quatre (24) heures par jour et sept (7) jours par semaine, Télé-Québec convient de la procédure suivante lors d'appels téléphoniques et/ou d'une intervention à distance en dehors des heures normales de travail :

1. Lorsque Télé-Québec demande à une personne salariée d'être disponible, celle-ci reçoit l'indemnité prévue à l'article 10.39 de la convention collective.
2. Télé-Québec informe la personne salariée des heures de disponibilité requises.
3. Si une personne salariée est en disponibilité, celle-ci doit répondre à l'appel dans un délai maximum de trente (30) minutes.
4. La personne salariée qui reçoit un ou des appels téléphoniques et/ou fait une intervention à distance reçoit une indemnité deux (2) heures minimum à taux régulier par période de vingt-quatre (24) heures. Cette indemnité s'ajoute à la prime de disponibilité prévue au paragraphe 1.
5. Si à la suite d'un appel ou d'une intervention à distance, la personne salariée doit se rendre au travail, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - L'article 10.33 après une (1) journée normale de travail ;
 - Les articles 10.24 à 10.31 (à l'exception de 10.28 et 10.29) lors d'un jour de congé hebdomadaire ou un jour férié ;
 - L'indemnité deux (2) heures minimum prévue au paragraphe précédant cesse d'être payée.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8
Libérations aux fins de la négociation du renouvellement de la convention collective
intervenue entre les parties

Dans le but de faciliter le renouvellement de la convention intervenue entre le Syndicat et Télé-Québec et venant à échéance le 30 juin 2023, les parties conviennent d'un régime particulier de libérations syndicales, aux conditions suivantes :

Article 1

Cinq (5) membres désignés par le Syndicat peuvent être libérés de leur travail pour la préparation du projet de convention. Ces libérations sont aux frais du Syndicat.

Le Syndicat informe sans délai Télé-Québec du nom des membres qui forment ainsi son comité.

Article 2

Cinq (5) membres du Syndicat sont libérés de leur travail pour la préparation des rencontres de

négociation, la tenue de ces rencontres et, le cas échéant, pour la tenue de rencontres de conciliation ou d'arbitrage de différends.

Article 3

Les parties conviennent d'un rythme de négociation et d'un calendrier de rencontres au début de la négociation. Le nombre de libérations payées par Télé-Québec est de cinq (5) jours par semaine pour trois (3) membres. De plus, deux (2) membres seront libérés au besoin aux frais de Télé-Québec.

Nonobstant les dispositions de la lettre d'entente no SG.91-03, les parties conviennent de transférer les trois (3) jours de libération par semaine payés par Télé-Québec au cinquième (5^e) membre désigné par le Syndicat.

Ces modalités de paiement des libérations syndicales prennent effet le jour du dépôt substantiel des demandes syndicales.

Article 4

Advenant qu'il y ait modification substantielle du rythme de négociation, les parties s'entendent quant aux modalités de paiement des libérations syndicales.

Article 5

Les membres libérés en vertu du présent protocole demeurent couverts par la convention comme s'ils occupaient toujours leur poste.

Article 6

Pendant la durée de leur libération, les membres libérés en vertu du présent protocole accomplissent les tâches que leur confie le Syndicat.

Article 7

Les frais encourus par les membres du comité de négociation dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités syndicales sont à la charge du Syndicat.

Article 8

Le Syndicat peut procéder au remplacement d'un membre du comité de négociation qui a démissionné ou qui est dans l'incapacité d'agir. Le nouveau membre ainsi désigné devient couvert par les dispositions du présent protocole dès son entrée en fonction.

Article 9

Advenant tout problème d'application ou d'interprétation du présent protocole, les parties conviennent de se rencontrer et de tenter de trouver les solutions appropriées.

Article 10

Le présent protocole se termine à la date de la signature d'une nouvelle convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 9 Comité pour le plan de classification

Les parties conviennent de la formation d'un comité composé d'un (1) représentant de chacune des parties afin de réviser l'ensemble du plan de classification :

- Le comité devra remettre aux parties un rapport d'étape et un échéancier des travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention ;
- Le comité devra avoir terminé ses travaux au plus tard le 30 juin 2023 ;
- Les annexes B, C, D, E et K de la présente convention devront ensuite être révisées et ajustées.

LETTRE D'ENTENTE NO. 10 Ajout d'un niveau de complexité « expert » d'emploi

Télé-Québec convient d'intégrer le niveau de complexité « expert » pour les titres d'emploi professionnels dans la convention collective. Ce niveau de complexité « expert » génère une majoration de dix pour cent (10 %) du traitement salarial touché par la personne salariée dont le titre d'emploi professionnel en question est touché.

LETTRE D'ENTENTE NO. 11 Plan de relève

En vue de favoriser la relève de Télé-Québec, les parties conviennent de discuter des modalités d'application du Plan de relève lors des rencontres du comité de relations de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO. 12 Aménagement de réduction du temps de travail (ARTT)

- ATTENDU QUE Télé-Québec offre à ses personnes salariées la possibilité de se prévaloir d'un Aménagement de réduction du temps de travail (ARTT) ;
- ATTENDU QUE cet aménagement ne fait pas partie de la convention collective du Syndicat ;
- ATTENDU QU' au moins un membre du Syndicat s'est prévalu de cet aménagement ;

Pour ces raisons, les parties conviennent de ce qui suit :

D'implanter un horaire, non modifiable, comportant une semaine de quatre (4) jours. La semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

- La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail ;
- La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant quarante (40) heures est dorénavant de trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de neuf (9) heures par journée de travail ;

L'accumulation des crédits de vacances est calculée au prorata du temps travaillé entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

Le 1^{er} avril de chaque année, les jours de congé maladie seront crédités au prorata du temps travaillé, selon la durée de l'entente.

L'aménagement de réduction du temps de travail est offert aux personnes salariées permanentes et aux personnes salariées contractuelles.

La personne salariée est considérée en temps supplémentaire, lorsqu'elle travaille à la demande de son gestionnaire :

- un jour prévu à son horaire de travail, en sus de la journée régulière de travail de huit (8) ou neuf (9) heures ;
- un jour non prévu à son horaire de travail, la personne salariée doit d'abord compléter une semaine normale de travail de trente-cinq (35) ou quarante (40) heures avant d'être considérée en temps supplémentaire.

Un jour d'absence est égal à la durée prévue à l'horaire, soit de huit (8) ou neuf (9) heures.

Les congés avec traitement sont rémunérés si l'événement coïncide avec un jour normalement travaillé prévu à l'horaire hebdomadaire.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente par un avis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours.

Cette entente est exceptionnelle et ne peut constituer un précédent entre les parties.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 13
Versement de la paie**

ATTENDU QUE la Direction des ressources financières a implanté le traitement électronique des feuilles de temps et des bordereaux de paie ;

ATTENDU QUE ce projet a nécessité que la paie de l'ensemble des personnes salariées

soit traitée en même temps pour plus d'efficacité ;

ATTENDU QUE Télé-Québec a procédé à une avance de salaire le jeudi 21 août 2014, du montant correspondant au salaire d'une paie régulière et ce pour chaque personne salariée visée et que les personnes salariées en congé avec traitement ont reçu un montant correspondant au salaire qu'elles auraient reçu à cette date, les retenues obligatoires s'appliquant comme sur le salaire d'une paie normale;

ATTENDU QUE chaque personne salariée touchée voit apparaître un montant sur son relevé de paie correspondant à l'avance de salaire effectuée par Télé-Québec;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La personne salariée peut rembourser l'avance de salaire reçue à raison de cinq (5) jours à la fois, ceux-ci pouvant être pris dans sa banque de vacances accumulées ou encore sa banque de congés maladie monnayable ;
2. À défaut, l'avance de salaire sera récupérée par Télé-Québec au moment du départ définitif ou avant le début d'un congé sans traitement de plus de six (6) mois (article 8.39) de la personne salariée ;
3. Advenant qu'un préjudice fasse suite à cette avance, l'Employeur dédommagera.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 14
OBJET : ÉTUDIANTS**

ATTENDU QUE Télé-Québec doit assurer une présence lors des événements jeunesse ;

ATTENDU QUE Ces événements ont lieu la fin de semaine et majoritairement entre le mois de juin et le mois de septembre ;

ATTENDU QUE Certains événements peuvent se tenir à une autre période durant l'année ;

ATTENDU QUE Les parties désirent encadrer les modalités d'embauche d'étudiants à Télé-Québec.

Pour ces raisons, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pour la période de juin à septembre et pour quelques événements durant l'année, Télé-Québec peut procéder à l'embauche d'étudiants ;
2. Les étudiants doivent être inscrits à temps plein dans une institution d'enseignement, être âgés d'au moins 16 ans et avoir terminé un secondaire V ;
3. Les étudiants n'effectuent pas les mêmes fonctions que les personnes salariées relevant

- de l'unité d'accréditation du SGETQ ;
4. Les étudiants devront être disponibles en fonction des événements prévus au calendrier et effectueront les tâches énumérées ci-dessous :
 - Assister les membres de l'équipe des communications lors des événements jeunesse ;
 - Représenter Télé-Québec auprès du public ;
 - Assurer une présence dans les kiosques et répondre aux questions ;
 - Aider à l'installation du matériel promotionnel.
 5. Les étudiants sont visés par la convention collective et leur salaire est établi selon l'échelle en vigueur au Conseil du trésor.

LETTRE D'ENTENTE NO. 15
OBJET : STAGIAIRES

ATTENDU QUE Télé-Québec désire offrir des stages à des étudiants dans le cadre de leur formation académique et participer ainsi à l'initiation et à la formation de futurs personnes salariées ;

ATTENDU QUE Les parties désirent encadrer les modalités des stages à Télé-Québec ;

Pour ces raisons, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un stagiaire est un étudiant à temps plein qui, pour obtenir son diplôme, doit effectuer un stage dans une entreprise ;
2. Dans ce contexte, Télé-Québec privilégie les stages non rémunérés, mais que dans certaines situations les stages sont obligatoirement rémunérés ;
3. Télé-Québec privilégie les stages dans les fonctions professionnelles ou liées à la technologie de l'information ;
4. Dans le cas d'un stage rémunéré, le stagiaire est payé selon l'échelle en vigueur au Conseil du trésor ;
5. Pour effectuer un stage, le stagiaire doit fournir la documentation relative au programme de formation collégiale ou universitaire dans lequel il est inscrit à temps plein incluant une description des tâches qui seront assumées par le stagiaire (le stage doit faire partie intégrante du programme). Une copie de ces documents doit être remise au supérieur immédiat visé et au responsable des ressources humaines. Le Syndicat reçoit l'information relative à l'embauche ;
6. Télé-Québec s'engage à encadrer et soutenir le stagiaire permettant le développement des compétences dans le programme de formation ;

7. Le stagiaire n'assumera pas l'intégralité des tâches d'une personne salariée de Télé-Québec, il devra respecter les objectifs pédagogiques prévus préalablement à son mandat de stage ;
8. Télé-Québec s'engage à limiter la durée des stages à une session collégiale ou universitaire avec une possibilité de renouvellement sur entente avec le Syndicat ;
9. Les conditions et les avantages du stagiaire sont déterminés par la Loi sur les normes du travail. Par conséquent, ils ne sont pas couverts par la convention collective en vigueur ni par la juridiction du Syndicat ;
10. Le stagiaire n'est pas assujetti à la cotisation syndicale ;
11. Télé-Québec se réserve le droit de refuser une demande de stage advenant que celle-ci ne possède pas les ressources humaines et/ou financières pour assurer un encadrement adéquat tout au long du mandat du stagiaire ;
12. À tout moment, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente lettre d'entente en donnant un préavis de trois (3) mois.

ANNEXES

**ANNEXE A
FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT**

SYNDICAT GÉNÉRAL DES EMPLOYÉS(ÉES) DE TÉLÉ-QUÉBEC (SGETQ)

NOM : _____

PRÉNOM : _____

ADRESSE À DOMICILE :

TÉLÉPHONE : _____

COURRIEL : _____

TITRE D'EMPLOI : _____

Je soussigné-e donne librement mon adhésion au Syndicat général des employé(ées) de Télé-Québec (SGETQ).

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le Syndicat.

Le _____ 20_____

Membre (signature)

Témoin (signature)

**ANNEXE B
CONTRAT SUR DEMANDE**

LISTE RÉFÉRANT À L'ARTICLE 3.10

- Assistant(e) à la réalisation
- Concepteur(trice) visuel(le) (costumes)
- Concepteur(trice) sonore
- Habilleur(euse)
- Journaliste
- Machiniste
- Machiniste de service
- Maquilleur(euse)-coiffeur(euse)
- Recherchiste

ANNEXE C
CONTRAT À FORFAIT

LISTE RÉFÉRANT À L'ARTICLE 3.11

- Agent(e) de promotion
- Agent(e) de recherche et de développement
- Agent(e) d'information
- Analyste
- Annonceur(euse)-animateur(trice)
- Chargé(e) de programmation
- Concepteur(trice) visuel(le)
- Conseiller(ère) multimédia
- Journaliste
- Recherchiste
- Scénariste

ANNEXE D
LISTE RÉFÉRANT À L'ARTICLE 3.05

- Annonceur(euse)- animateur(trice) (cabine)
- Assistant(e) à la réalisation
- Chef machiniste
- Chef machiniste de service
- Chef maquilleur(euse) coiffeur(euse)
- Concepteur(trice) visuel(le)
- Habilleur(euse)
- Journaliste
- Machiniste
- Maquilleur(euse)- coiffeur(euse)
- Recherchiste
- Scénariste
- Les emplois des catégories de soutien administratif et de soutien technique directement reliés à une équipe de production

ANNEXE E
LISTE DES TITRES D'EMPLOI EN PRODUCTION EXCLUS DE L'ARTICLE 12.02

- Assistant(e) à la réalisation
- Chef machiniste
- Chef machiniste de service
- Chef maquilleur(euse)-coiffeur(euse)
- Habilleur(euse)
- Machiniste
- Machiniste de service
- Maquilleur(euse) -coiffeur(euse)
- Personnel de soutien administratif en production*

* Ces personnes salariées peuvent également figurer à la liste de personnes-ressources pour des emplois de soutien administratif hors production.

ANNEXE F
DATE SERVANT AU CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

NOM, PRÉNOM	DATE D'ANCIENNETÉ
Gauvin Elaine	14/12/2010
De Coninck Laetitia	26/08/2013
Ancil Julie	12/04/2006
Oliveri Ian	06/01/2014
Mayotte Nathalie	06/06/2014
Daigle Elisabeth	14/05/2007
Langlois Virginie	13/05/2015
Sauvageau Nicole	17/12/1990
Quarre Sylvie	24/09/1979
Locas Marie-Claude	29/08/2000
Legault Lisette	05/09/2001
Brice Guerline	28/06/2011
Leverly Lyne	01/10/1986
Mercier Julie-Anne	10/02/2000
Ménard ALEXANDRE	08/01/2019
Marier Alexandre	04/12/2007
Doghri Anouar	20/02/2017
Peillod Jean-Charles	05/05/2013
Desrosiers Eric	18/12/2006
Lessard Sylvie	13/03/1989
Desormiers Stephane	13/12/1999
Bouchard Francis	29/09/2007
Chery Michel	13/08/2007
Bedard Samuel	13/12/2006
Vigneau Serge	31/08/1998
Lussier Pierre	24/10/2009
Bernier Francis	03/01/2001

Lafontaine Elaine	30/01/2019
Gravel Michele	25/01/1988
Martelo Ciry	14/05/2011
Brousseau Marianne	04/08/2017
Boivin Jonathan	17/09/2012
Hebert Michelle	07/01/2008
Derome Julie	25/10/2010 (09-03-02)*
Lechasseur Brigitte	25/10/1999
Charette Annick	03/09/1996
Cadieux Yanik	18/06/2007
Cabana Del Castillo Jose	22/07/2010
De Lanauze Elisabeth	04/01/1988
Bounillou Sylvie	25/04/2007
Tilly Simon	17/07/2017
Desmarais Gilles	27/06/1984
Faivre-Cormier Laurence	29/09/2014
Gagnon Joey	12/01/2007
Yeryomin Danylo Viktorov	02/04/2010
Baldé Roukiatou	25/06/2013
Dugal Louise	18/07/2005
Houenouvi Prisca Kafuivi	29/08/2015
Arsenault Danielle	23/07/1996
Tchomakova Iva	18/02/2019
Rejouis Marie Gilauré	08/09/2008
Morgado Cortes Romina	05/07/2010
Solis Anabel	18/11/2016
Longtin Isabelle	30/07/2018
Chamberland Sylvie	24/10/2009
Lemay Jerome	13/04/2011
Laplante Manon	23/09/2014
Robert Jocelyn	06/05/2011

Leblond Myriam	23/04/2017
Lagace Chantal	03/12/2012
Douville Patrick	01/09/2016
Dubé Diane	17/05/1999
Cullen Andre	24/05/2001
Desrochers Francois	17/06/2002
Leclerc Marie-Claude	07/11/2017
Poirier Janie	31/12/2013
Bujold Caroline	03/05/2012
Isabelle Johanne	14/04/1986
Perusse Robert	09/10/2008
Lachance Nathalie	30/04/2013
Lemieux-Yeon Roxanne	16/08/2013
Goulet Marie-Claude	24/11/2014
Cormier Melanie	12/06/2004
Bonneau Stéphanie	13/06/2015
Rivest Martine	04/07/2014
Genay Aurelia	28/09/2012
Bouchard-Genesse Eliane	21/05/2014
Leboeuf Catherine	23/03/2011
Bathalon Daphne	10/07/2009
Plante Dominique	08/01/2011
Bonnafous Helene	04/11/1996
Boucher Diane	23/01/1989
Babova-Gyureva Elena	03/11/2008
Soucy-Rancourt Martin	20/12/2013
Mallier Christian	17/05/2002
Raymond Stephanie	20/06/2015
Jiménez Cintia	03/06/2019
Dumas Marc-André	29/10/2018
Essiambre Dominique	24/05/2004

* Aux fins de l'application du 3^e paragraphe de l'article 6.01.

ANNEXE G
POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE (PRODUCTIONS NUMÉRIQUES)

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 1.1 Télé-Québec reconnaît qu'un contenu audiovisuel (capsule vidéo, balado, etc.) est un travail d'équipe nécessitant une collaboration étroite de tous ceux qui participent à sa réalisation.
- 1.2 Télé-Québec reconnaît également qu'il est difficile d'évaluer le mérite relatif des fonctions, mais elle s'efforce d'y parvenir.
- 1.3 Les mentions servent à porter à la connaissance du public et des pairs les noms de ceux qui participent à la réalisation des contenus.
- 1.4 La présente politique s'inspire des pratiques qui ont généralement cours chez les diffuseurs et qui sont couramment appliquées aux génériques des productions de Télé-Québec.
- a) Pour les productions vidéo de moins de quinze (15) minutes et pour toutes les productions audio (balados), toutes les mentions sont placées au générique de fin.
 - b) Les mentions au générique sont divisées en quatre groupes, tel qu'indiqué à l'article 2.
 - c) L'ordre de mention indiqué est celui que l'on retrouve généralement au générique. Il est toutefois loisible au réalisateur, sous réserve d'approbation de la direction productrice, de modifier l'ordre de mention à l'intérieur des groupes, à l'exception des mentions faisant partie des groupes C et D.
- 1.5 Une mention ne peut être répétée deux (2) fois.
- 1.6 Une émission de trois (3) minutes ou moins ne donne lieu à aucune mention.
- 1.7 Le générique de fin est d'une durée de cinq (5) à dix (10) secondes pour les contenus de trois (3) à huit (8) minutes, d'une durée de cinq (5) à vingt (20) secondes pour les contenus de huit (8) à quinze (15) minutes.
- 1.8 La présente politique est applicable aux génériques des productions internes et externes, avec ou sans prestations de service de Télé-Québec.

2. APPROBATION

Les génériques doivent faire l'objet d'une approbation par la direction productrice, dans le cas d'une production interne, et par le conseiller médias interactifs, dans le cas d'une production externe.

- a) quant à la qualité du français utilisé et au respect des normes de féminisation des titres et fonctions prescrites par l'OQLF ;

b) quant à l'application de la présente politique.

3. RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

La direction générale des médias numériques est responsable de l'application de la présente politique.

4. MENTIONS AU GÉNÉRIQUE

4.1 PRODUCTION INTERNE

Les mentions au générique doivent se faire dans l'ordre suivant :

GROUPE A

- Équipe de production régionale et les membres de cette équipe, si applicable
- Réalisateur
- Les personnes à l'écran : animateur, journaliste, artiste ou invité.⁴
- Le crédit pour fourniture de biens et services⁵
- Les personnes responsables de l'élaboration du contenu : auteur, scénariste, journaliste, recherchiste, spécialiste en production éducative, chef de projet, chargé de projet
- La musique : compositeur, chef d'orchestre, musicien

GROUPE B

- La conception visuelle : conception, assistant à la conception, infographie, décor, costume, graphisme, dessin, animation, illustration, photographie
- Les ateliers créatifs : maquillage, coiffure, habillage, couture, accessoire, peinture, machiniste de plateau
- Le personnel technique de production et de postproduction (à l'exception des gens nommés dans le groupe A).
- Le secrétaire de production
- L'édimestre
- L'administrateur de production

⁴ Les artistes ou invités déjà dûment identifiés à l'intérieur du contenu ne sont pas tenus d'être nommés au générique.

⁵ Cette mention se fait uniquement si l'apport constitue une valeur significative après évaluation des services concernés.

- Régie de plateau
- Les ateliers créatifs : maquillage, coiffure, habillage, couture, accessoires, construction, peinture, machiniste de plateau
- S'il y a lieu, le technicien en recherche sonore et musicale, le technicien en recherche visuelle et le bibliothécaire pour la recherche de textes ou d'imprimés

GROUPE C

- Assistant à la réalisation
- Directeur technique
- Directeur au développement
- Chargé de programmation au développement
- Directeur des productions
- Chargé de programmation
- Producteur

GROUPE D

- Remerciements et commandites à la fabrication
- Signature électronique et logo de Télé-Québec ou de la Fabrique culturelle (ou de toute autre marque de Télé-Québec applicable).

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes. Son emploi a pour but d'alléger la présentation du texte et d'en faciliter la compréhension.

ANNEXE H POLITIQUE D'INFORMATION

1. DÉFINITION

POLITIQUE D'INFORMATION : La politique d'information s'applique aux émissions d'affaires publiques et d'information.

ÉMISSION D'INFORMATION : Dans la présente politique, émission d'information désigne également émission d'affaires publiques.

2. CONTEXTE GÉNÉRAL

2.1 LE STATUT ET LE MANDAT DE TÉLÉ-QUÉBEC

Télé-Québec est une entreprise de service public, ayant le statut de société d'État (1) et dont le mandat a « principalement pour objet d'exploiter une entreprise de télédiffusion éducative et culturelle de même qu'un service de production et distribution de documents audiovisuels, multimédias et de télédiffusion sur l'ensemble du territoire québécois » (2).

2.2 LE MANDAT DE TÉLÉ-QUÉBEC

En vertu de la Loi sur la programmation éducative, ce mandat comporte, entre autres, comme objectif de « favoriser l'exercice du droit du citoyen à la liberté d'expression et à l'information, notamment en encourageant la discussion des questions d'intérêt général et en faisant valoir toutes les dimensions, en encourageant une plus large ouverture sur le monde ou en maintenant un juste équilibre entre les sujets traités, les intérêts en cause et les opinions exprimées » (3).

2.3 L'EXERCICE DU MANDAT

Télé-Québec s'acquitte de son obligation dans le domaine de l'information en produisant et en diffusant différents types d'émissions et différents types d'éléments d'émissions que ce soit par le reportage, l'analyse, le commentaire, le débat, le dossier ou toute autre formule.

Télé-Québec s'acquitte également de son obligation en s'adonnant beaucoup plus à l'analyse et à la réflexion qu'au traitement événementiel de l'actualité.

Dès lors, en se fondant sur les faits et non sur les préjugés, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec visent essentiellement à donner une dimension analytique et critique.

2.4 L'IMPACT DE LA COPRODUCTION, DE LA PRODUCTION EXTÉRIEURE ET DE LA COMMANDITE A LA FABRICATION ET/OU DIFFUSION

Dans ce contexte, ces réalités exigent une vigilance particulière quant à la façon dont Télé-Québec élabore et réalise sa programmation, afin de s'assurer du respect de la politique.

2.5 LE POSITIONNEMENT ET LA PORTÉE DE LA POLITIQUE

C'est dans ce contexte général que se situe donc la politique d'information de Télé-Québec. Elle définit les principes qui guident Télé-Québec dans le cadre de ses activités d'information au public. Elle détermine également les règles générales qui en découlent et qui s'appliquent pour tous ceux et celles qui œuvrent en information ou en affaires publiques pour Télé-Québec, soit principalement les cadres, les chargées de programmation de même que les réalisatrices, les animateurs, les journalistes, les recherchistes et les documentalistes. Elle s'applique aussi à tous ceux et celles qui, n'étant pas à l'emploi de Télé-Québec, participent ou collaborent à la conception, à la fabrication ou au traitement des émissions d'information ou d'affaires publiques diffusées ou distribuées par Télé-Québec.

3. LA LIBERTÉ DE PRESSE ET LE DROIT DU PUBLIC À L'INFORMATION

3.1 LA LIBERTÉ DE PRESSE

En tant qu'entreprise publique pouvant œuvrer en information, Télé-Québec adhère au principe de la liberté de presse ce qui implique une presse indépendante des pressions de la part des pouvoirs publics et des groupes d'intérêts.

3.2 LE DROIT DU PUBLIC A L'INFORMATION

Le droit du public à l'information impose à Télé-Québec la responsabilité d'informer de façon exacte, rigoureuse, honnête, équitable, crédible et équilibrée.

3.2.1 L'EXACTITUDE

L'information doit être conforme à la réalité des faits et elle doit être présentée de façon à ne pas tromper le public.

3.2.2 LA RIGUEUR

L'information doit faire l'objet d'une vérification systématique, notamment par le recours à la diversité des sources.

3.2.3 L'HONNÊTETÉ

L'information doit être véridique et ne comporter aucune déviation, déformation ou omission de nature à compromettre une juste compréhension. L'exposé des faits et des éléments nécessaires à leur compréhension peut donner lieu à une analyse critique propre à un esprit libre, indépendant et responsable.

3.2.4 L'ÉQUITÉ

L'information doit rapporter les faits pertinents et rendre compte des points de vue significatifs en respectant l'importance relative des questions et des opinions comme de la diversité des tendances et des opinions dans le seul intérêt du public.

3.2.5 LA CRÉDIBILITÉ

L'information doit être crédible en ce qu'elle doit présupposer la transparence des propos et la légitimité réelle et apparente des moyens utilisés.

3.2.6 L'ÉQUILIBRE

L'information doit être équilibrée ce qui s'apprécie davantage sur l'ensemble que sur chacun des faits pris isolément et ce qui se mesure davantage de façon qualitative que quantitative.

4. LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

4.1 LES CHARTES DES DROITS DE LA PERSONNE

La politique d'information se fonde sur les principes de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (4), de la Charte canadienne des droits et libertés (5) et de la Déclaration universelle des droits de l'homme (6).

4.2 LE RESPECT DE LA PERSONNE

Télé-Québec se veut respectueuse des droits fondamentaux à la vie, à la sûreté, à l'intégrité, à la liberté et à la vie privée de la personne (7).

4.3 LES DROITS DE LA PERSONNE EN SOCIÉTÉ

Télé-Québec se veut respectueuse des droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux de la personne (8).

4.4 LA DISCRIMINATION

Télé-Québec entend éviter toute discrimination 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 (9).

4.5 L'ATTITUDE DES PERSONNES QUI ŒUVRENT EN INFORMATION ET EN AFFAIRES PUBLIQUES POUR TÉLÉ-QUÉBEC

Les personnes qui œuvrent en ces domaines pour Télé-Québec se doivent d'être respectueuses des droits fondamentaux de la personne.

5. LES RÈGLES D'ÉTHIQUE GÉNÉRALEMENT RECONNUES EN MILIEU JOURNALISTIQUE

5.1 LES RÈGLES D'ÉTHIQUE DE LA POLITIQUE

La politique d'information de Télé-Québec implique des comportements professionnels qui correspondent aux règles d'éthique généralement reconnues en milieu journalistique et à celles qui découlent du statut et du mandat particuliers de Télé-Québec.

5.2 LE COMPORTEMENT FONDAMENTAL DES PERSONNES QUI ŒUVRENT EN INFORMATION POUR TÉLÉ-QUÉBEC

Soucieuses de la valeur de l'information dans une société démocratique et préoccupées de la crédibilité journalistique, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec :

- a) doivent avant tout faire preuve dans leur travail d'exactitude, de rigueur, d'honnêteté, d'équité, de crédibilité et d'équilibre afin de transmettre au public l'information à laquelle il a droit ;
- b) procèdent à une vérification systématique de leurs informations, notamment par le recours à la diversité des sources ;
- c) traitent les faits et les données nécessaires à leur compréhension dans une approche analytique à la fois critique et pondérée propre à un esprit libre, indépendant et responsable ;
- d) apprécient l'importance relative des questions et des opinions ;
- e) préservent la vie privée et la dignité des personnes et, de ce fait, ne traitent qu'avec circonspection et réserve des agissements privés :
 - que de la volonté expresse de la personne concernée ;ou
 - que dans la mesure où ces agissements influent directement et de façon déterminante sur les activités publiques de cette personne ;ou
 - que cela soit d'intérêt public certain ;
- f) évitent les déviations dans les interviews et les montages et ne procèdent à des tournages clandestins, à des reconstitutions, à des simulations ou à des dramatisations qu'avec circonspection et qu'à la condition où le public en soit alors informé ;
- g) évitent le sensationnalisme en faisant preuve de retenue à l'égard du caractère impressionnant, exceptionnel, grossier, morbide ou trivial des faits ou des circonstances ;
- h) évitent non seulement les situations qui les placeraient en conflit d'intérêts, mais également celles qui les placeraient en apparence de conflit d'intérêts ;
- i) évitent toute identification réelle ou apparente de leur part à des déclarations partisans ou à des initiatives sur des sujets controversés ;

- j) évitent de manifester leurs propres convictions ou préférences politiques et de faire preuve de prosélytisme en faveur d'idéologies ou de causes particulières.

5.3 L'ENGAGEMENT POLITIQUE

Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec ne doivent pas manifester leurs préférences politiques et ne doivent pas avoir d'appartenance ou d'activité politique au-delà de la simple adhésion comme membre d'un parti.

5.4 L'ABSENCE DE COMPROMISSIONS PERSONNELLES

Les personnes qui œuvrent en information ou pour Télé-Québec doivent sauvegarder leur indépendance et l'image qui s'en dégage en s'abstenant de toute forme de compromissions. Pour ce faire, elles ne doivent, ni directement ni indirectement, tirer, du fait de leur travail, quelque avantage personnel qui soit de nature à entacher leur crédibilité ou leur réputation par voie de gratification voire d'assistance financière, matérielle ou intellectuelle. Pour les mêmes raisons, elles s'abstiennent de prêter leur nom, leur voix ou leur image à toute campagne humanitaire, à toute opération publicitaire de même qu'à toute promotion d'une entreprise, d'un produit, d'un service ou d'un événement sauf sur approbation préalable de Télé-Québec qui en dispose avec circonspection.

5.5 LE TRAITEMENT DES PERSONNES VISÉES PAR L'INFORMATION

Les personnes qui sont visées par la teneur d'une information doivent être considérées avec équité et dignité. Elles ont droit au respect de leur vie privée et elles ne doivent jamais être traitées de façon blessante, méprisante, haineuse ou de nature à provoquer de tels sentiments de la part du public. Les propos et les attitudes obtenus d'elles ne doivent pas résulter d'une supercherie qui les a conduits à s'exprimer différemment de l'ordinaire.

5.6 LE TRAITEMENT DES INVITES ET DES INTERVENANTS

Les invités et les intervenants doivent être traités avec équité, sans complaisance ni agressivité indue et avec un égal respect les uns par rapport aux autres, ce qui n'exclut ni la sympathie humanitaire ni l'insistance face à l'imprécision et aux faux-fuyants. Ils doivent être rappelés à l'ordre, avec tact et fermeté, s'ils se livrent à des propos malséants. Le recours à l'anonymat ne doit correspondre qu'à des situations qui mettent en cause la sécurité ou la réputation des personnes, mais une fois accordé, il doit être strictement respecté, sauf dans la mesure où l'exige l'ordre d'un tribunal compétent. Le refus de participer à une interview peut être indiqué, mais ne doit jamais être interprété ou dramatisé.

5.7 LE TRAITEMENT DES INFORMATEURS, DES EXPERTS ET DES COMMENTATEURS EXTÉRIEURS

Les informateurs, les experts et les commentateurs extérieurs doivent être choisis en fonction de leur compétence, de leur fiabilité et de la pertinence de leurs informations ou de leurs interventions. Il ne faut pas, règle générale, donner à entendre que Télé-Québec

partage ou rejette leur opinion. L'octroi de la confidentialité des sources d'information ne doit s'opérer qu'avec discernement, mais une fois accordé, il doit être strictement respecté, sauf dans la mesure où l'exige l'ordre d'un tribunal compétent.

6. LES RÈGLES QUI DÉCOULENT DU STATUT ET DU MANDAT DE TÉLÉ-QUÉBEC

6.1 L'IMPARTIALITÉ SUR LES QUESTIONS CONTROVERSÉES

En tant que télédiffuseur public, Télé-Québec ne s'affiche en accord ou en désaccord sur aucune question controversée aux yeux du public québécois. Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec ne doivent donner à entendre, ni activement ni tacitement ou par omission, que Télé-Québec favorise ou s'oppose à quelque position sur ces questions.

6.2 LA LIBERTÉ ET LA RESPONSABILITÉ ÉDITORIALE

En tant que média public d'information, Télé-Québec doit assumer sa pleine responsabilité et faire respecter sa pleine liberté éditoriale sans pouvoir ou devoir s'en remettre à d'autres. Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent comprendre que cette responsabilité ne peut être assumée par d'autres ou leur être déléguée. De façon immédiate, elles doivent accueillir avec courtoisie les représentations du public, mais sans donner à entendre que Télé-Québec y adhère ou s'y objecte. Elles ne sont aucunement tenues, à défaut d'un impératif législatif ou judiciaire, de modifier ou de retrancher un témoignage obtenu sans supercherie et elles ne s'y prêtent que s'il s'agit d'une erreur de fait grave pour le public ou pour des motifs humanitaires sérieux. Elles ne sont également pas tenues, à défaut d'un impératif législatif ou judiciaire, de communiquer la teneur ou l'enregistrement d'une information dont elles disposent à qui que ce soit hors de Télé-Québec et elles n'y procèdent qu'exceptionnellement et avec discernement.

6.3 L'INDÉPENDANCE PAR RAPPORT AUX SOURCES DE REVENUS

En tant que télédiffuseur au service de la population québécoise, Télé-Québec doit respecter l'indépendance de son personnel et de sa programmation par rapport aux sources de revenus qui lui sont nécessaires pour la réaliser. Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec ne doivent en aucune façon compromettre cette indépendance par rapport aux commanditaires et aux personnes qui contribuent financièrement ou autrement à la production des émissions. À cet égard, toute forme d'apport ou d'aide matérielle à une émission doit être approuvée par la direction et doit être en tous points conforme à la teneur et à l'esprit de la présente politique.

6.4 LES RÈGLES COMPLÉMENTAIRES APPLICABLES À LA COMMANDITE À LA FABRICATION

En plus de se conformer aux règles applicables à la commandite en général, Télé-Québec n'accepte de commandite à la fabrication concernant les émissions d'information que dans la mesure où elle résulte d'un contrat établissant la liberté éditoriale de Télé-Québec et portant en annexe le texte de la présente politique ; que dans la mesure également où la présence du commanditaire est clairement mentionnée en ondes et que dans la mesure enfin où tout différend avec le commanditaire sera réglé par la direction conformément

à la teneur et à l'esprit de la présente politique.

6.5 L'APPLICATION DE LA POLITIQUE D'INFORMATION À LA COPRODUCTION ET PRODUCTION EXTÉRIEURE

Télé-Québec n'attribue de contrat de coproduction à l'égard des émissions d'information que dans la mesure où ce contrat est régi par la présente politique et la reproduit en annexe ; que dans la mesure où toutes les personnes salariées par le coproducteur reçoivent un exemplaire de la présente politique et y soient soumises ; que dans la mesure où le mandat de réalisation des émissions visées se réfère explicitement à la présente politique et que dans la mesure où les éventuels commanditaires du coproducteur seront eux aussi soumis à la présente politique en vertu de leur contrat.

7. LE RESPECT DE LA LOI ET DE LA SÉCURITÉ

7.1 LE PRINCIPE DE LA LÉGALITÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Télé-Québec doit s'assurer de la légalité des informations qu'elle diffuse et de la sécurité des personnes impliquées.

7.2 L'ATTITUDE FACE AUX INFORMATIONS DE LÉGALITÉ DOUTEUSE

Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent porter sans délai les informations dont la légalité est douteuse à la considération de la direction générale des affaires juridiques à laquelle il appartient de déterminer, le cas échéant, les modalités de correction ou de rétractation. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, cela s'applique particulièrement à ce qui risque d'être libelleux, diffamatoire, obscène, séditieux ou qui risque d'inciter à l'illégalité.

7.3 L'ATTITUDE FACE À LA SAISIE DE MATÉRIEL JOURNALISTIQUE

Lorsqu'il y a volonté de saisie de matériel d'information par un corps policier, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent en informer immédiatement la direction générale des affaires juridiques.

7.4 L'ATTITUDE DANS LES SITUATIONS TROUBLES

Lorsqu'il y a désordre, émeute, terrorisme, prise d'otage, soulèvement armé ou état de guerre, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent éviter toute mesure ou attitude susceptible d'aggraver la situation, de mettre en péril la vie, la sécurité ou le respect des personnes, de provoquer du chantage, de la manipulation ou des représailles. Il convient de s'en référer le plus tôt possible à la direction générale des affaires juridiques.

7.5 L'ATTITUDE EN CAS DE CENSURE

Lorsqu'il est porté atteinte à du matériel d'émission par suite de censure des autorités, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent le préciser à l'antenne.

7.6 LA CONNAISSANCE DES INTERDICTIONS LÉGALES

Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent connaître et respecter les interdictions juridiques qui concernent la presse électronique, particulièrement en ce qui a trait aux élections et à la publicité.

7.7 L'ABSENCE D'IMMUNITÉ JOURNALISTIQUE

Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent savoir que la loi ne leur garantit pas d'immunité judiciaire quant au secret professionnel tant à l'égard des faits obtenus que des sources de renseignements. Elles doivent en tenir compte dans leurs rapports avec leurs informateurs lors du traitement de sujets compromettants.

8. L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

8.1 LE SUPPORT À L'APPLICATION DE LA POLITIQUE D'INFORMATION

Télé-Québec favorise, dans le respect de la loi, l'application et le respect de la présente politique d'information.

8.2.1 LE SUPPORT AUX PERSONNES QUI ŒUVRENT EN INFORMATION POUR TÉLÉ-QUÉBEC

Télé-Québec se porte à la défense, au plan externe, des personnes qui œuvrent pour elle en information dans le respect de la présente politique.

RENOIS

- (1) « La Société est une personne morale. La Société est mandataire du gouvernement ». Loi sur la Société de télédiffusion du Québec, et modifiant la Loi sur la programmation éducative et d'autres dispositions législatives L.R.Q., c. S-12.01.
- (2) Ibid., art. 20.
- (3) Loi sur la programmation éducative, L.R.Q., ch. P-30.1, art. 3.
- (4) Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12.
- (5) Charte canadienne des droits et libertés, incluse dans la Loi constitutionnelle de 1982, elle-même incluse dans le Canada Act 1982 (Loi de 1982 sur le Canada), 1982 United Kingdom (Lois du Royaume-Uni), ch. 11.
- (6) Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations-Unies, à Paris, le 10 décembre 1948.
- (7) Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, arts. 1 à 9.1.
- (8) Ibid., arts. 21 à 48.
- (9) Ibid., arts. 10 à 20.

ANNEXE I

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT, DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES

FRAIS DE VOYAGE

RÈGLEMENT SUR LES FRAIS ENCOURUS DANS L'INTÉRÊT DE TÉLÉ-QUÉBEC

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent :
 - « assignation »: affectation temporaire à partir du port d'attache à un point, lieu ou territoire de travail pour une durée de plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs. L'assignation peut impliquer ou non un séjour sur place ;
 - « frais de club »: les frais d'admission, les cotisations et les autres frais statutaires exigés pour être membre d'un club ;
 - « frais d'association » : cotisations exigées pour être membre d'une association autre qu'une association du salarié ;
 - « frais de réception » : dépenses occasionnées lors de dîners, cocktails ou autres manifestations organisés par l'Employeur pour la bonne renommée de l'Employeur et la poursuite efficace de ses buts ;
 - « frais de représentation » : dépenses occasionnées lors de dîners, cocktails ou autres manifestations dans le cadre de l'exécution des fonctions du président-directeur général ou des directeurs généraux ou des directeurs, ou de leurs représentants ;
 - « frais de voyage » : dépenses occasionnées par le transport, les repas, le logement ou autres dépenses recevables ;
 - « port d'attache » : lieu de travail ou lieu déterminé par le directeur concerné ou son délégué où normalement le salarié reçoit ses instructions, fait rapport de ses activités et, à partir duquel, s'il y a lieu, effectue habituellement ses déplacements pour fins de travail ;
 - « territoire habituel de travail » : territoire où est situé le port d'attache du salarié visé à l'intérieur duquel ce dernier n'encourt habituellement pas de frais de coucher ;
 - « supérieur hiérarchique » : cadre ou chef de division ou de niveau hiérarchique équivalent dont relève un salarié ;
 - « voyage » : déplacement autorisé effectué par un salarié dans l'exercice de ses fonctions et au cours duquel il encourt des frais de transport, de logement ou de subsistance.
2. Dans des circonstances exceptionnelles, le président-directeur général, le directeur général à l'administration, finances et ressources humaines ou le directeur des finances peut accorder des frais supérieurs à ceux normalement prévus. Cependant, ces frais ne doivent pas dépasser ceux réellement encourus.

SECTION II FRAIS DE VOYAGE

3. Un voyage est autorisé par:
 - 1) Le directeur ou le chef de service concerné s'il s'agit d'un voyage au Québec, en Ontario ou dans les provinces de l'Atlantique.
 - 2) Le président-directeur général ou l'un des directeurs généraux, sur recommandation du directeur ou le chef de service concerné, pour toute autre province ou à l'extérieur du Canada.
4. La personne qui autorise un voyage peut déterminer les moyens de transport, de logement et de subsistance qui doivent être utilisés à l'occasion de ce voyage, en tenant compte de ce qui est approprié aux circonstances du voyage et des moyens que l'Employeur peut, elle-même, mettre à la disposition des salariés visés.
5. Un salarié peut recevoir une avance de voyage si l'estimation des frais qu'il a à encourir pour ce voyage est supérieure à trente dollars (30 \$).
6. Toute demande d'avance de voyage doit être formulée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
7. Aucune avance de voyage n'est accordée si le salarié n'a pas remboursé une avance antérieure.

SECTION III INDEMNITÉS PAYABLES POUR FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS, DE LOGEMENT ET AUTRES

8. Frais de transport
 - 8.1 Le parcours reconnu pour fins d'indemnité est la distance nécessaire et effectivement parcourue par le salarié dans l'exercice de ses fonctions.
 - 8.2 Lorsque le salarié est autorisé à se rendre, pour le compte de l'Employeur, directement de sa résidence jusqu'à un point de travail autre que son port d'attache ou depuis un point de travail jusqu'à sa résidence, le transport peut être fourni ou une indemnité de kilométrage payée relativement à la moindre des deux distances entre la résidence et le point de travail ou entre le port d'attache et le point de travail.

Le salarié qui a reçu autorisation ou instruction expresse de son supérieur hiérarchique de prendre comme passager un autre salarié jusqu'au lieu de travail, si ce lieu est distinct du port d'attache, a droit de se faire rembourser le kilométrage excédentaire que cela implique.
 - 8.3 Les frais de déplacement préalables et consécutifs à l'utilisation de transports en commun ou d'un autre moyen de transport, encourus par le salarié dans l'exercice de ses fonctions, sont admissibles pour fins de remboursement.

Par extension, les frais de stationnement avant et après un voyage autorisé sont remboursables. Cependant, les frais admissibles se limitent au temps de stationnement qui précède immédiatement le départ ou qui suit immédiatement le retour du voyage.

8.4 Les frais de déplacement aller-retour du salarié, d'un point de travail ou du port d'attache à sa résidence pour y prendre ses repas ne sont pas admissibles.

8.5 Lorsque le salarié est tenu de retourner au travail ou d'y rester après que les services habituels de transports en commun ne sont plus disponibles, l'utilisation d'un taxi est autorisée à partir de la résidence du salarié jusqu'au lieu de travail et le retour au besoin.

Cependant, les frais de déplacement encourus par le salarié pour se rendre au travail ou en retourner immédiatement avant ou après les heures régulières de travail ne sont pas admissibles.

8.6 Le salarié autorisé à utiliser une automobile privée a droit à une indemnité pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions.

1) à 0,430 \$ du kilomètre, pour les 8 000 premiers kilomètres au cours de l'exercice financier ;

2) à 0,365 \$ du kilomètre pour tout kilométrage excédant 8 000 kilomètres au cours de l'exercice financier ;

8.7 Le salarié autorisé à utiliser une automobile privée sur des routes de forêt ou gravelées a droit à une indemnité additionnelle de 0,108 \$ par kilomètre parcouru.

8.8 Le salarié autorisé à attacher à une automobile privée une roulotte ou autre véhicule a droit à une indemnité additionnelle de 0,108 \$ par kilomètre parcouru.

8.9 Le total des indemnités versées en vertu des articles 8.06 à 8.08 et 8.17 ne peut être inférieur à 10,75 \$ pour chaque jour d'utilisation autorisée d'une automobile privée.

8.10 L'Employeur rembourse le salarié pour les frais encourus pour péage et stationnement lors d'un voyage.

8.11 Le salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile pour le compte de l'Employeur, a droit au remboursement du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes :

1) une fois par exercice financier, le salarié peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les 1 600 premiers kilomètres pendant l'exercice financier en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année pendant laquelle prend fin cet exercice financier ;

2) à la fin de l'exercice financier, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1 600 kilomètres durant celui-ci, peut demander le paiement d'une indemnité de

0,03 \$ du kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cet exercice financier, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de celle-ci survienne ou soit survenue durant l'année pendant laquelle prend fin cet exercice financier.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

Cependant, dans le cas du salarié occasionnel, un tel remboursement n'est effectué qu'à la fin de son emploi, et ce, au prorata de la durée de celui-ci.

- 8.12 L'Employeur rembourse à un salarié les frais réels encourus lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit toutefois être justifiée et être réservée à des trajets de seize (16) kilomètres ou moins. Les points de départ et de destination doivent être indiqués.

Les frais de taxi, entre la résidence et le lieu habituel de travail, sont inadmissibles pour fins de remboursement, s'ils s'appliquent à un voyage visant la production et ne comportant pas de coucher.

- 8.13 L'Employeur rembourse à un salarié les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun.

Le salarié requis d'utiliser un transport en commun, mais qui utilise plutôt une automobile privée n'a droit qu'à une indemnité de 0,145 \$ par kilomètre parcouru.

- 8.14 Le louage d'une automobile ou de tout autre véhicule est effectué par l'Employeur en son nom et à ses frais. Cependant, en cas d'urgence ou de grand éloignement, le salarié qui effectue un voyage peut, sujet à ratification de son supérieur hiérarchique, louer une automobile ou un autre véhicule.

L'Employeur lui rembourse alors les frais de louage, d'assurance, de carburant, de péage et de stationnement dans la mesure où il les a lui-même acquittés et sur présentation d'un exemplaire du contrat de louage et des autres pièces justificatives afférentes établies au nom et à l'adresse personnelle du salarié.

- 8.15 Les déplacements en limousine publique sont assimilés à des déplacements de transport en commun. Ceux effectués en limousine privée sont assimilés à des déplacements en taxi.

- 8.16 Le salarié autorisé à faire le transport d'une équipe de travail avec ou sans équipement a droit à une indemnité additionnelle de 0,108 \$ par kilomètre parcouru.

9. Frais de repas

- 9.1 Lors d'un déplacement, nul repas n'est remboursé à l'intérieur d'un rayon de seize (16) kilomètres du port d'attache.

- 9.2 Une allocation forfaitaire quotidienne de 46,25 \$ pour défrayer le coût des repas est allouée au salarié qui effectue un voyage pour le compte de l'Employeur au Québec ou au Canada.

Cette allocation est majorée lors d'un voyage effectué hors du Canada, selon les indices des indemnités de services à l'étranger publiés par Statistique Canada.

- 9.3 L'allocation forfaitaire quotidienne, majorée ou non, est accordée pour toute journée de voyage qui comporte trois (3) repas admissibles.

- 9.4 Un repas est considéré comme inadmissible si l'Employeur en a payé le prix en lieu et place du salarié, si le prix de ce repas est compris dans le coût du logement ou si ce repas fait l'objet d'une demande de remboursement en frais de représentation, en frais de réception, en frais fixes, en frais réels, en allocation pour repas en heures supplémentaires ou autrement.

De plus, le déjeuner est inadmissible le jour du départ si ce départ a lieu après 7 h 30. Il en est de même pour le dîner si le départ a lieu après 11 h 30 ou le retour avant 13 h 30 et pour le souper, si le départ a lieu après 17 h 30 ou le retour avant 18 h 30.

Toutefois, à l'égard des techniciens d'entretien et d'implantation du réseau d'antennes, le quantum de l'allocation pour le déjeuner est de 21,55 \$ lorsque la première période de repas se situe entre 5 h 30 et 8 h 30.

- 9.5 Lorsque le déjeuner, le dîner ou le souper sont inadmissibles, l'allocation forfaitaire quotidienne est réduite respectivement du montant fixé pour chacun des repas non admissibles, soit 10,40 \$ pour déjeuner, 14,30 \$ pour le dîner et 21,55 \$ pour le souper.

- 9.6 Lorsqu'à l'occasion d'un voyage, une personne salariée autre qu'un cadre effectue quatre (4) heures ou plus de travail en plus de sa journée normale de travail, elle a droit à une allocation de repas supplémentaire au montant de 21,55 \$.

Dans les mêmes circonstances, le cadre a droit à une allocation de repas supplémentaire au montant de 21,55 \$ sans pièce justificative.

- 9.7 Un cadre peut réclamer tout repas admissible:

- 1) soit suivant les dispositions des articles 9.2 à 9.6 ;
- 2) soit suivant les frais réels, raisonnables et effectivement encourus, sur présentation de pièces justificatives.

10. Frais de logement

- 10.1 Nul frais de logement n'est remboursé à l'intérieur d'un rayon de seize (16) kilomètres du port d'attache.

- 10.2 L'Employeur rembourse, sur production des pièces justificatives, les frais réels de logement encourus dans un établissement hôtelier, s'il s'agit d'un salarié autre qu'un

cadre, jusqu'à concurrence de 138,00 \$ par jour si l'établissement est situé sur l'île de Montréal et jusqu'à concurrence de 110,00 \$ par jour si l'établissement est situé ailleurs au Québec ou au Canada.

Montréal : 126 \$ en basse saison (*) et 138 \$ en haute saison (**) Québec : 106 \$ en basse saison (*) et 106 \$ en haute saison (**) Laval : 102 \$ en basse saison (*) et 110 \$ en haute saison (**) Gatineau : 102 \$ en basse saison (*) et 110 \$ en haute saison (**) Autres : 83 \$ en basse saison (*) et 87 \$ en haute saison (**)
(*) basse saison : du 1 ^{er} novembre au 31 mai (**) haute saison : du 1 ^{er} juin au 31 octobre

Les frais de logement encourus lors d'un voyage effectué par un salarié autre qu'un cadre, à l'extérieur du Québec ou du Canada sont remboursés sur présentation de pièces justificatives jusqu'à concurrence d'un montant de 110,00 \$ par jour auquel peut s'ajouter la majoration établie selon les indices des indemnités de services à l'étranger publiés par Statistique Canada.

10.3 Lorsqu'un salarié, au cours d'un voyage autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, l'allocation allouée est:

- 1) de 22,25 \$ lors d'un coucher chez un parent ou un ami ;
- 2) de 15,00 \$ par nuit incluant tous frais incidents, pour l'utilisation d'une roulotte ou d'une tente ;
- 3) les frais réels effectivement encourus lorsque les services autres que ceux prévus aux paragraphes 10.3.1 et 10.3.2 sont utilisés, notamment les commodités offertes par un club privé, un camp d'une entreprise commerciale ou industrielle ou une résidence de salariés d'une entreprise.

11. Autres frais

11.1 Si, au cours d'un voyage, le salarié poursuit son travail plusieurs journées consécutives, il peut être autorisé par son supérieur immédiat à revenir à sa résidence chaque soir ou chaque fin de semaine.

Le salarié a droit au remboursement des frais encourus jusqu'à concurrence du montant des frais de logement et de subsistance qui auraient été autrement payables s'il était demeuré au point du voyage.

Si le salarié utilise une automobile privée, le kilométrage lui est remboursé selon les modalités prévues aux articles 8.6 à 8.13 ainsi que 8.16, et ce, jusqu'à concurrence du montant des frais de logement et de subsistance qui auraient été autrement payables s'il

- était demeuré au point du voyage.
- 11.2 Lors de tout voyage comprenant au moins un coucher, une allocation forfaitaire quotidienne de 8,00 \$ est allouée au salarié pour défrayer ses dépenses de buanderie, de téléphone personnel et de pourboires.
- De plus, une indemnité forfaitaire de 2,45 \$ par coucher est allouée pour les frais d'appels téléphoniques personnels, et ce, pour chaque période comportant au moins deux (2) couchers consécutifs (3 jours complets).
- Lorsque le salarié effectue un voyage hors du Canada, l'Employeur lui rembourse, le cas échéant, ses frais d'obtention d'un passeport et ses frais de change au taux en vigueur au moment de la transaction dans les banques du Québec.
- 11.3 Le salarié requis d'utiliser une motoneige privée, son véhicule tout terrain (VTT) a droit à un remboursement de 27,95 \$ par demi-journée durant laquelle il utilise ce véhicule.
- 11.4 Le salarié requis d'utiliser une motocyclette privée a droit à une allocation de 0,215 \$ par kilomètre parcouru.
12. Pièces justificatives
- 12.1 Une preuve de voyage est présentée pour chaque voyage et pour chaque journée complète de séjour. Toutefois, une telle preuve n'est pas requise pour un voyage de moins de deux cent quarante (240) kilomètres aller-retour lorsqu'il y a utilisation d'une automobile privée et que ce voyage ne comporte pas de frais de repas ou de coucher. Une pièce justificative de l'utilisation de l'un ou l'autre des services mentionnés aux articles 12.1 à 12.11 est considérée comme preuve de voyage même s'il n'est pas indiqué que cette pièce est requise pour justifier une dépense particulière.
- Lorsqu'il y a coucher dans un établissement hôtelier, le reçu de caisse enregistreuse doit être fourni. Si l'établissement hôtelier ne peut fournir un tel reçu, un reçu officiel d'un représentant de l'établissement est accepté. La pièce justificative fournie indique le nom du salarié, la durée et les dates de séjour ainsi que le montant effectivement payé.
- 12.2 Lorsque le coût d'un repas dépasse le montant maximal admissible, les pièces justificatives sont requises.
- 12.3 Lorsque le parcours effectué en automobile est de plus de deux cent quarante (240) kilomètres, en trajet aller-retour, une pièce justificative de l'utilisation d'un service à l'automobile doit être fournie.
- 12.4 Lorsqu'il y a utilisation de transports en commun, un reçu officiel attestant du paiement des billets doit être fourni s'il est d'usage pour les transporteurs d'émettre un tel reçu.
- 12.5 Lorsqu'il y a utilisation de taxis, une pièce justificative doit être fournie si les frais d'un trajet excèdent cinq dollars (5,00 \$).
- 12.6 Lorsqu'il y a utilisation de stationnement, une pièce justificative doit être fournie.

- 12.7 Les frais de péage sur une autoroute, un pont ou un bateau-passeur se présumant et aucune pièce justificative n'est requise à cet effet, sauf pour tout montant qui excède cinq dollars (5,00 \$).
- 12.8 Lorsque d'autres frais admissibles en vertu du présent règlement sont encourus, des pièces justificatives doivent être fournies s'il est d'usage de fournir de telles pièces.
- 12.9 En cas d'assignation, lorsque l'indemnité payable est une allocation forfaitaire, une pièce justificative pour les frais de logement indiquant le montant des frais encourus doit être fournie. Si la nature des services utilisés ne permet pas de fournir une telle preuve, une attestation du directeur de qui relève le salarié visé ainsi que l'indication du nom et de l'adresse de l'endroit où le salarié a séjourné servent de pièces justificatives.
- 12.10 En cas d'assignation, lorsque l'indemnité payable est supérieure à l'allocation normalement prévue, des pièces justificatives pour les frais de logement et de subsistance indiquant les montants des frais encourus doivent être fournies.
13. Paiement du compte
- 13.1 Le compte doit être présenté dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent immédiatement le retour de voyage.
- 13.2 L'acceptation du compte doit avoir été recommandée par le supérieur hiérarchique à qui il importe de vérifier s'il y a conformité entre le programme de travail et les frais encourus pour le réaliser et avoir été approuvé par son supérieur hiérarchique.
- 13.3 Le compte doit être appuyé des pièces justificatives originales complètes et des renseignements exigés dans le présent règlement.
- 13.4 Lorsque le directeur des ressources humaines juge à propos d'inviter un candidat à passer une entrevue en vue de pourvoir un poste vacant et que, pour ce faire, ce candidat doit voyager ou séjourner hors de la zone des transports urbains qui desservent, s'il en est, sa résidence, l'Employeur peut rembourser à ce candidat ses frais réels de voyage et de séjour suivant le présent règlement et les normes qui lui seraient applicables s'il détenait ce poste.

SECTION IV FRAIS D'ASSIGNATION

14. Règles générales de l'assignation
- 14.1 Le supérieur hiérarchique doit prévenir à l'avance le salarié qu'il sera en assignation. Cet avis, qui doit être confirmé par écrit, doit indiquer la date du début de l'assignation, le motif de l'assignation, sa durée probable et les conditions de son application.
- 14.2 Lorsqu'un salarié est en assignation, le lieu d'assignation devient son port d'attache pour fins de déplacements dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
- 14.3 Lorsqu'il y a assignation à l'intérieur d'un parcours routier de seize (16) kilomètres, et ce,

- en utilisant la route la plus directe entre le port d'attache et l'endroit du déplacement, aucune compensation n'est payable.
- 14.4 Lorsque la distance entre la résidence d'un salarié et son lieu d'assignation est inférieure à quarante-huit (48) kilomètres, le supérieur hiérarchique détermine si l'assignation implique ou non un séjour sur place, compte tenu des possibilités de séjour au lieu d'assignation et des moyens de transport disponibles.
- 14.5 Lorsque la distance entre sa résidence et son lieu d'assignation est de quarante-huit (48) kilomètres ou plus, un salarié peut être autorisé, s'il en fait la demande, à revenir à sa résidence chaque soir s'il n'y a pas lieu de croire que cela nuise à l'efficacité du service et il reçoit, le cas échéant, les indemnités prévues pour l'assignation sans séjour sur place. Le coût ne doit toutefois pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour rester sur place.
- 14.6 Une assignation qui n'implique aucune dépense additionnelle à celle que le salarié encourt dans l'exercice normal de ses fonctions à son port d'attache habituel n'est pas sujette à paiement d'une indemnité de la part de l'Employeur.
- Il en est ainsi, entre autres, lorsque l'Employeur fournit les facilités de transport, de logement et de subsistance ou lorsque la distance que doit parcourir le salarié pour se rendre de sa résidence au lieu d'assignation n'est pas supérieure à celle qu'il parcourt pour se rendre de sa résidence à son port d'attache habituel.
- 14.7 Si, pendant l'assignation, des modifications interviennent dans les prix et les conditions de séjour, la compensation initialement prévue peut être modifiée en conséquence. Toutefois, la compensation payable ne peut en aucun cas être supérieure à celle qui aurait été autrement payable en cours de voyage.
- 14.8 Le paiement de l'indemnité prévue pour l'assignation cesse au déménagement effectif du salarié.
15. Indemnités d'assignation
- 15.1 Les frais de voyage pour se rendre et revenir du lieu d'assignation sont remboursables selon les modalités prévues aux sections II et III.
- 15.2 Le salarié dispose d'une période maximale de sept (7) jours pour prendre les arrangements relatifs à son logement et à sa subsistance sur le lieu prévu de son assignation. Durant cette période, il a droit aux indemnités déterminées pour un salarié en voyage.
- L'allocation prévue pour l'assignation est applicable dès qu'il y a utilisation effective des services désignés ou dès la fin de la période de sept (7) jours.
- 15.3 L'Employeur verse au salarié une allocation forfaitaire tenant lieu d'indemnité pour tous les frais inhérents à l'assignation y compris les frais pour le retour à la résidence pendant la durée de celle-ci.
- 15.4 Le directeur ou le chef de service détermine la fréquence des retours de du salarié visé à

sa résidence. Normalement, ces déplacements aller-retour ne doivent ni réduire ni modifier les heures de travail. Cependant, le salarié en assignation pour six (6) semaines ou plus à un endroit situé à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de sa résidence par voie terrestre a droit à un voyage pour se rendre à sa résidence et en revenir au moins une fois toutes les trois (3) semaines et ce voyage peut être effectué pendant les heures régulières de travail à la condition que les besoins du service le permettent.

15.5 Une indemnité forfaitaire de 21,45 \$ sera accordée pour chaque jour complet passé à son lieu d'assignation pour fins de compensation de la nourriture. Cette allocation est appliquée lorsque le salarié loge en chambre, en appartement, hôtel ou chez un parent/ami.

- Pour le déjeuner : 5,25 \$
- Pour le dîner : 8,10 \$
- Pour le souper : 8,10 \$

Une indemnité forfaitaire de 22,25 \$ sera versée pour chaque jour complet comportant un coucher chez un parent ou un ami.

Si l'Employeur fournit lui-même le logement et la subsistance ou en défraie les coûts, le salarié a droit au remboursement des frais de transport pour se rendre à sa résidence et en revenir selon les modalités prévues à l'article 8 et selon la fréquence déterminée par le directeur.

15.6 Le salarié doit effectuer ses déplacements entre sa résidence et le lieu d'assignation en dehors des heures régulières de travail, et sans autre indemnité que celles prévues ci-après.

15.7 Le salarié qui utilise une automobile privée pour se rendre au travail et revenir à sa résidence a droit au remboursement de ses frais de transport pour la distance additionnelle qu'il doit parcourir pour se rendre au lieu de son assignation plutôt qu'à son port d'attache habituel. Ce remboursement est effectué au taux prévu pour l'usage d'une automobile privée, à l'article 8.

15.8 Le salarié qui a reçu autorisation ou instruction expresse de son supérieur immédiat de prendre comme passager un autre salarié assigné au même endroit a droit de se faire rembourser le kilométrage excédentaire que cela implique.

15.9 Le salarié qui utilise les transports en commun est remboursé des frais réels encourus.

SECTION V

FRAIS DE REPAS LORS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE AU TRAVAIL EFFECTUÉ DANS LE TERRITOIRE DE TRAVAIL

16. Frais de repas lors travail supplémentaire au travail effectué dans le territoire de travail

16.1 Un salarié régi par une convention ou une entente collective de travail intervenue entre l'Employeur et un Syndicat ou une association professionnelle a droit à une allocation de

- 8,00 \$ pour défrayer le coût d'un repas lors de travail supplémentaire effectué dans le territoire habituel de travail.
- 16.2 Un salarié non syndiqué, mais régi par une réglementation spécifique quant à ses conditions de travail, a droit à une allocation de 8,00 \$ pour défrayer le coût d'un repas lors de travail supplémentaire effectué dans le territoire habituel de travail, conformément aux modalités stipulées à cet effet dans cette réglementation.
- 16.3 Un cadre qui effectue du travail supplémentaire dans le territoire habituel de travail a droit, soit après deux (2) heures de travail supplémentaires lors d'un jour ouvrable ou soit lors de toute période de quatre (4) heures de travail supplémentaires lors d'un jour autre qu'un jour ouvrable, à une ou à des allocations de repas :
- 1) soit au montant de 8,00 \$ par repas sans pièce justificative; ou
 - 2) soit selon les frais réels, raisonnables et effectivement encourus, sur présentation des pièces justificatives.
- 16.4 Aucune allocation pour repas lors de travail supplémentaire effectué dans le territoire habituel de travail n'est allouée :
- 1) lorsqu'un salarié visé se trouve sous l'effet des sections II, III, IV et VI; ou
 - 2) lorsque l'Employeur assume déjà, de quelque façon que ce soit, le coût du repas en question.

SECTION VI

FRAIS DE REPRÉSENTATION, DE CLUBS, DE RÉCEPTION ET D'ASSOCIATIONS

17. Frais de représentation
- 17.1 Les frais de représentation sont autorisés :
- 1) par le directeur général administration, finances et ressources humaines dans le cas du président-directeur général ;
 - 2) par le président-directeur général dans le cas des directeurs généraux ou des salariés relevant du président-directeur général;
 - 3) par le directeur général concerné dans le cas des directeurs, chefs de service ou d'un salarié relevant de lui ;
 - 4) par le directeur ou le chef de service dans tous les autres cas.
- 17.2 L'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais réels et raisonnables encourus.
18. Frais de clubs, d'associations et de cotisations professionnelles
- 18.1 Les frais de clubs et d'associations doivent rester dans les limites des pratiques courantes,

de l'usage et du sens commun. L'Employeur peut refuser de rembourser tous frais qui ne serait pas conforme à ces critères.

- 18.2 L'Employeur peut rembourser, sur présentation de pièces justificatives, les frais de clubs encourus par le président-directeur général, par un directeur général, par un directeur ou un chef de service, lorsque ce remboursement s'avère utile aux intérêts de l'Employeur.
- 18.3 L'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais d'associations et de cotisation professionnelle encourus par le président-directeur général, les directeurs généraux, des directeurs ou chefs de service, lorsque le paiement de ces frais met en cause l'activité professionnelle de celui-ci au sein de l'Employeur.

L'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives et sur approbation du président-directeur général, du directeur général ou du directeur concerné, les frais d'associations et de cotisation professionnelle encourus par un salarié, lorsque l'appartenance de ce salarié à telle association ou corporation est exigée par l'Employeur.

19. Frais de réception

- 19.1 Les frais de réception, sur présentation de pièces justificatives, sont remboursés. Ces frais doivent rester dans les limites des pratiques courantes, de l'usage et du sens commun.
- 19.2 La tenue d'une réception doit être préalablement autorisée soit par le président-directeur général, par un directeur général, un directeur ou chef de service.
- 19.3 Les circonstances qui peuvent donner ouverture à la tenue d'une réception sont les suivantes :
- 1) la participation à un congrès, à un colloque, à un symposium, à un concours, à une foire ou à toute autre manifestation publique semblable ;
 - 2) l'accueil de délégations ou de dignitaires ;
 - 3) la célébration d'un événement marquant ; ou
 - 4) l'accueil de personnes avec lesquelles l'Employeur entretient ou cherche à établir des relations de travail, d'échanges ou d'affaires.

SECTION VII

DISPOSITIONS FINALES

20. Le présent règlement remplace et abroge le Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur, adopté par la résolution numéro 1182 et modifié par la résolution numéro 1201 et modifié de nouveau par la résolution numéro 1322 du conseil d'administration de la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec).
21. Tous frais encourus avant l'entrée en vigueur du présent règlement est payé selon le règlement mentionné à l'article 20.

22. Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} avril 2002.

FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente section visent toute personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

Le salarié qui répond à une offre de poste vacant est réputé agir à la demande de l'Employeur.

2. Ce salarié doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le salarié a des enfants résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'Employeur ne doit pas exiger que le salarié déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.
3. Le salarié après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

Toutefois dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut prolonger ce délai.

Permis d'absence

4. Tout salarié déplacé a droit aux permis d'absences suivants :
- a) permis d'absence avec traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'Employeur rembourse au salarié les frais de transport pour lui et son conjoint pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur ;
 - b) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport du salarié et de ses dépendants lui sont remboursés conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur.

Les permis d'absence octroyés au salarié à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour le salarié qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1^{1/2}) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

5. L'Employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du salarié visé, et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance

ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

6. Toutefois, l'Employeur ne paie pas le coût du transport du véhicule personnel du salarié à moins que l'endroit de son nouveau domicile ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'Employeur.

Entreposage des meubles

7. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du salarié, et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation pour les dépenses connexes

8. L'Employeur paie un montant de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) à tout salarié déplacé qui a un conjoint ou de deux cents dollars (200,00 \$) s'il n'a pas de conjoint, en compensation des dépenses connexes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que des facilités complètes soient mises à la disposition du salarié par l'Employeur à son nouveau lieu de domicile. Toutefois, le montant de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) payable à un salarié déplacé qui a un conjoint est également payable à un salarié qui n'a pas de conjoint et qui tient logement.

Rupture de bail

9. À l'abandon d'un logement sans bail signé, l'Employeur paie, s'il y a lieu, au salarié visé à l'article 1 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'Employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le salarié qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
10. Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'Employeur.

Vente et achat de résidence

11. L'Employeur paie à la vente et à l'achat de la maison résidence principale du salarié déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives :
 - a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que le

salarié ou son conjoint soit déjà propriétaire de la maison résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, de même que les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation lors de l'achat d'une maison résidence principale à son nouveau lieu de domicile;

- c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
 - d) la taxe municipale sur les mutations immobilières.
12. Il peut arriver toutefois que la maison résidence principale du salarié déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger. L'Employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison résidence principale non vendue, mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse au salarié les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives :
- les taxes municipales et scolaires;
 - l'intérêt sur l'hypothèque;
 - le coût de la prime d'assurance incluant la taxe.

Frais de séjour

13. Lorsqu'il est nécessaire que le salarié se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu à l'article 2, l'Employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période du préavis.
14. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais de séjour du salarié et de ses dépendants, conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.
15. Dans des circonstances exceptionnelles, si l'Employeur autorise un prolongement des périodes mentionnées aux articles 13 et 14, le salarié doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Sa contribution est alors basée sur son coût de vie normal.
16. Si l'Employeur autorise un retard du déménagement et si les dépendants du salarié ne sont pas relogés immédiatement, les frais de transport du salarié lui sont remboursés pour visiter sa famille toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 miles) si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 miles) aller-retour, et, une fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres (1 000 miles), si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 miles).

Exclusions

17. Les dispositions des articles 11 et 12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'Employeur paie au salarié propriétaire, sur présentation des baux, le montant de son loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

De plus, l'Employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur.

18. Toutefois, les dispositions prévues aux articles 11, 12 et 17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de salariés exerçant des fonctions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'Employeur.

Salariés occasionnels en région

19. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, en regard des salariés occasionnels en région, qu'au salarié occasionnel en région embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

ANNEXE J
DROITS PARENTAUX

S'il advenait des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relativement aux droits parentaux, les parties se rencontreraient pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux prévu par la section 1.

ANNEXE K

LISTE DES TITRES D'EMPLOI AFFECTÉS À DES ACTIVITÉS DE PRODUCTION SELON L'ARTICLE 10.27

- Accessoiriste
- Assistant(e) à la réalisation
- Chef machiniste
- Chef machiniste de service
- Chef maquilleur(euse) coiffeur(euse)
- Chef technicien entretien et implantation
- Habilleur(euse)
- Instructeur technique (entretien et implantation)
- Machiniste
- Machiniste de service
- Maquilleur coiffeur/maquilleuse coiffeuse
- Personnel de soutien administratif affecté à des activités de production
- Technicien entretien et implantation

ANNEXE L
POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE, DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL
OU DE L'INCIVILITÉ AU TRAVAIL

1. ÉNONCÉ

Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique.

Pour ce motif et dans le but de maintenir un climat de travail sain et exempt de toute forme de violence, de harcèlement psychologique et sexuel ou d'incivilité, Télé-Québec s'engage à ne tolérer aucun comportement de ce type dans son milieu et à prendre les mesures préventives et dissuasives requises afin d'assurer à chacun le droit à l'intégrité, à l'inviolabilité et à la sécurité de sa personne.

La présente politique s'appuie sur les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne et s'inscrit dans le cadre de lois diverses, notamment, du Code civil du Québec, du Code criminel, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Elle s'inspire également des dispositions des conventions collectives en vigueur à Télé-Québec et des orientations gouvernementales en la matière.

2. CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel de Télé-Québec, hommes, femmes, gestionnaires, personnel syndiqué et non syndiqué et à toute personne œuvrant à titre de bénévole et de stagiaire.

Elle s'applique aussi aux relations avec des personnes de l'extérieur dans le cadre du travail : fournisseurs de produits et services, sous-traitants.

3. OBJECTIFS

La présente politique vise à :

- Favoriser le maintien d'un milieu non violent et non discriminatoire misant sur le respect de l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- Prévenir les situations où les conduites sont susceptibles de générer de la violence, du harcèlement ou de l'incivilité par la sensibilisation, l'information et la formation ;
- Fournir le soutien et l'assistance aux victimes de comportement violent, de harcèlement ou d'incivilité au travail ;
- Établir un mécanisme de traitement des plaintes à l'intention des personnes présumées victimes de violence, de harcèlement ou d'incivilité au travail ;
- Prendre les mesures requises pour corriger les situations génératrices de violence, de harcèlement ou d'incivilité au travail et faire cesser ou sanctionner les comportements fautifs.

4. DÉFINITIONS

Incivilité

Comportement déviant qui est en violation des normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société, ce qui crée un inconfort important dans le milieu de travail et a un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail (ex. : jurer, crier, ignorer, lancer des rumeurs, discréditer, bousculer, etc.).

Violence physique

Acte de violence qui atteint ou tente d'atteindre l'individu dans son intégrité physique par l'utilisation de la force physique exercée directement ou indirectement dans le but de l'intimider ou de le contraindre.

Harcèlement psychologique

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes, des gestes répétés ou offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, incluant ceux commis par le biais de tout moyen de communication technologique (cyberintimidation) qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour elle un milieu de travail ou de vie néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Pour que le harcèlement psychologique soit établi, les quatre éléments de la définition doivent être présents et démontrés, à savoir :

- Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité

Il s'agit d'une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui subit une telle conduite, qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment. C'est une conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable estime être correcte dans l'accomplissement du travail.

Chacune des paroles, des comportements, des actes ou des gestes pris isolément peut être bénin, anodin, mais c'est l'ensemble ou l'accumulation de ceux-ci qui permet de conclure à une situation de harcèlement psychologique.

Cependant, le caractère répétitif n'est pas une composante essentielle du harcèlement psychologique. En effet, une seule parole, comportement, geste ou acte grave peut également être reconnu s'il entraîne un effet nocif continu pour la personne visée. Si la cause est unique, l'effet nocif doit se perpétuer dans le temps. Ainsi, une conduite isolée, telles la violence ou l'agression dont l'impact sur la victime se perpétue dans le temps, pourra constituer du harcèlement psychologique.

- Un caractère hostile ou non désiré

Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés.

- Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique

Le harcèlement a un impact négatif sur la personne. La personne victime de harcèlement psychologique peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel. La situation de harcèlement psychologique peut aussi causer une détérioration de la santé physique de la personne victime de harcèlement psychologique. Toutefois, une atteinte à la santé n'est pas nécessaire.

- Un milieu de travail néfaste

Un milieu de travail néfaste est un milieu de travail dommageable, qui crée un tort, qui nuit à la personne victime de harcèlement psychologique. L'atmosphère de travail créée par la conduite pourra provoquer par exemple l'isolement de la victime dans son milieu de travail.

Pour conclure à du harcèlement psychologique, l'intention du présumé harceleur n'a pas à être prise en considération. Les paroles, les gestes, les actes ou les comportements du harceleur n'ont pas à être dits ou faits dans l'intention de nuire, ce sont les effets sur la personne visée qui sont pris en considération.

Harcèlement sexuel

Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés ou non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entretenir pour elle des conditions de travail défavorables ou une mise à pied ou un congédiement.

Il consiste plus souvent en une répétition d'actes physiques, verbaux ou non verbaux, importuns, à connotation sexuelle, qui affectent la liberté ainsi que la dignité de la femme et de l'homme au travail et servent de critères à toute décision affectant leurs conditions d'emploi. Un seul incident suffit à définir un acte de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Harcèlement selon un autre motif

Conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la

religion, la langue, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, les convictions politiques, la condition sociale ou le handicap. (Charte des droits et libertés de la personne, art. 10)

Plaignant

Personne qui, en agissant de bonne foi et conformément à la procédure interne de traitement des plaintes prévue à la politique, entreprend des démarches ou porte une plainte pour violence ou harcèlement tel que défini à la présente politique.

Civilité en milieu de travail

La civilité organisationnelle se définit comme l'élément de la culture de l'organisation qui comprend les normes de respect mutuel et qui habilite les individus à porter un regard critique sur leur comportement et l'impact de celui-ci sur l'ensemble de l'organisation.

Prévention

La prévention c'est l'ensemble des dispositions prises par l'organisation pour prévenir un danger, un risque, une situation.

Droit de gérance

Droit de l'employeur de mettre en place des mécanismes lui permettant de contrôler et de gérer le comportement et le rendement de ses employés. Il prend donc des décisions liées à la profitabilité de l'entreprise dans l'intérêt de la bonne marche des affaires, mais non dans le but de nuire à ses employés.

5. ATTITUDES ET COMPORTEMENTS ATTENDUS

L'employeur s'attend à ce que toute personne travaillant pour Télé-Québec se conforme aux obligations suivantes :

- Prendre connaissance et mettre en pratique les principes et valeurs véhiculés par la présente politique ;
- Utiliser un langage et un ton respectueux dans ses communications ;
- Offrir son aide à un collègue de travail dans le besoin, pour prévenir une situation de violence, de harcèlement ou d'incivilité ;
- Afin de minimiser les rumeurs nuisibles au climat de travail, utiliser adéquatement les informations, valider ces dernières si nécessaire, clarifier les ambiguïtés auprès des collègues, des pairs, des subordonnés et des gestionnaires ;
- Respecter les valeurs, politiques et directives organisationnelles ;
- Respecter l'opinion des autres ;
- Dénoncer toute forme de violence, de harcèlement ou d'incivilité au travail.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Conseil d'administration

- Entérine la politique.

Directeur général principal

- Recommande au conseil d'administration les orientations à adopter en matière de violence, de harcèlement ou d'incivilité ;
- Informe les directions concernées afin que celles-ci s'assurent d'aviser les différents partenaires de l'existence de la présente politique et procédure ;
- Entérine les mesures préventives et correctives pertinentes requises à l'atteinte des objectifs visés par la politique et son application.

Direction des ressources humaines

- S'assure de la diffusion de la politique auprès de toutes les personnes concernées et de son application ;
- Propose et initie des activités de sensibilisation et de prévention continues auprès de l'ensemble du personnel ;
- Invite les associations représentant les employés à s'impliquer dans la réalisation d'activités prévues dans le cadre de l'application de la politique ;
- S'assure que les personnes appelées à intervenir : gestionnaires, membres du comité de traitement des plaintes, reçoivent l'information nécessaire afin d'accomplir adéquatement leur mandat ;
- Reçoit les plaintes et s'assure de leur suivi au comité de traitement des plaintes ;
- Fournit, si nécessaire, tant au plaignant qu'à la personne mise en cause et aux témoins, les mesures de soutien et d'appoint, visant à assurer un climat de travail sain durant le traitement de la plainte et à la suite des résultats connus de la plainte déposée ;
- Reçoit le rapport et les recommandations soumises par le comité de traitement des plaintes et décide, le cas échéant, du suivi à donner y compris l'application de mesures de correction, de redressement ou de réparation ;
- Statue sur les mesures appropriées en tenant compte du dossier de la personne et du contexte, en relation avec la nature et la gravité des faits reprochés et en informe le directeur général. Dans le cas où il est considéré que le congédiement est la sanction appropriée, elle formule sa recommandation au directeur général principal ;
- S'assure de la mise en place des recommandations soumises par le comité de traitement des plaintes ;
- Fait rapport annuellement au conseil d'administration de l'application de la politique ;
- S'assure de la conservation des dossiers de plaintes conformément aux règles de conservation de la BANQ, de la confidentialité des informations contenues et de

l'accessibilité aux membres du comité de l'ensemble de l'information pertinente en lien avec le dépôt d'une plainte.

Gestionnaires

- S'assurent que l'information relative à la politique et procédure soit transmise à leurs employés ou stagiaires ;
- Mettent en place les moyens nécessaires visant à faire en sorte que le milieu et le climat de travail soient exempts de toutes formes de violence, de harcèlement ou d'incivilité au travail ;
- Interviennent rapidement pour mettre fin à toute violence, harcèlement ou d'incivilité ou à toute situation susceptible de l'engendrer dès qu'ils en ont la connaissance ;
- Assurent le soutien requis par leurs employés dans le cadre de l'application de la présente politique ;
- Collaborent avec le comité de traitement des plaintes concernant les plaintes impliquant des employés de leur service et à l'implantation des mesures correctives recommandées.

Comité de traitement des plaintes

- Reçoit les plaintes et s'assure de leur traitement avec diligence et célérité, et ce, dans le respect des règles de confidentialité ;
- Rencontre la personne plaignante et, si la plainte est recevable, rencontre la personne mise en cause ;
- Recueille tous les faits et renseignements divers relatifs à la plainte, évalue sa recevabilité et statue éventuellement sur le bien-fondé de cette plainte ;
- Statue sur la nature et la gravité des faits reprochés, formule, s'il y a lieu, à la Direction des ressources humaines, les recommandations de suivi visant à faire cesser la situation litigieuse, à prévenir l'occurrence de telle situation à l'avenir ou à protéger la personne plaignante.

Syndicats

- Incitent leurs membres à prendre connaissance de la politique et procédure ainsi qu'à dénoncer les situations de violence, de harcèlement ou d'incivilité au travail ;
- Promeuvent le respect de la politique et de la procédure auprès de leurs membres et les encouragent à collaborer ;
- Collaborent, avec les ressources humaines ou le comité de traitement des plaintes, lorsque requis, dans la résolution de la situation.

Employés, stagiaires

- Prennent connaissance de la présente politique et adoptent une conduite

personnelle respectant les objectifs qui y sont énoncés ;

- Apportent, lorsque requis, leur collaboration ou leur témoignage lors d'enquête et observent, en pareil cas, la confidentialité attendue.

Fournisseurs de biens et services, sous-traitants

- Respectent les principes de base de la politique selon lesquels aucune forme de violence, de harcèlement ou d'incivilité ne sera tolérée à l'intérieur de l'établissement ou lorsque l'employé est en fonction à l'extérieur de l'organisation.

7. PRINCIPES

1. La « tolérance zéro » face à la violence, au harcèlement ou à l'incivilité s'applique principalement aux conduites se produisant dans le milieu de travail. Elle peut, en certaines circonstances, s'appliquer à des conduites abusives survenant en d'autres lieux durant les heures de travail ou non, dans la mesure où elles pourraient porter préjudice à la personne dans le cadre de son emploi.
2. La personne présumée victime ne peut se faire justice elle-même et ne peut agir de façon à nuire à la réputation de la personne mise en cause.
3. Chacune des personnes à l'emploi de Télé-Québec est responsable de son comportement; elle doit en tout temps faire preuve d'un comportement exempt de toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement ou d'incivilité. Elle est responsable d'intervenir lorsqu'elle est témoin d'une telle situation afin de tenter de la faire cesser.
4. La personne présumée victime qui entreprend, de bonne foi, des démarches, formule une plainte ou exerce un recours, ne doit pas subir de préjudice ou faire l'objet de représailles pour ce motif.

De plus, aucune information relative à la plainte n'est consignée à son dossier d'employé, pour des raisons de confidentialité, sous réserve du critère de bonne foi.

5. Le mécanisme de traitement des plaintes prévu à la présente politique ne prive d'aucune façon une personne du droit d'utiliser la procédure de griefs, de porter plainte devant tout autre tribunal ou autre instance.
6. La personne présumée victime ainsi que la personne mise en cause par la plainte sont traitées avec impartialité.
7. La personne présumée victime ainsi que la personne mise en cause par la plainte ont le droit d'être accompagnées par une personne de leur choix lors de l'application du mécanisme de traitement de la plainte.
8. La personne plaignante peut, en tout temps, demander que le processus de traitement de sa plainte soit interrompu ou décider de s'en remettre à toute autre instance de son choix. Toutefois, en pareil cas, le comité de traitement des plaintes

peut poursuivre l'examen des circonstances entourant la plainte jusqu'à ce qu'il soit persuadé que la personne plaignante n'a, en aucun temps, fait l'objet de menaces et que sa décision résulte bien d'un choix libre et éclairé.

9. Les plaintes déposées dans le cadre du mécanisme prévu à la présente politique qui sont jugées frivoles, vexatoires ou faites de mauvaise foi, ainsi que les gestes de représailles entrepris contre la personne qui a déposé une plainte ou les témoins, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.
10. Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, et ce, en conformité avec les dispositions de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la Loi sur la protection des renseignements personnels. Toutefois, ils pourront être divulgués en tout ou en partie dans la mesure où ils sont nécessaires au traitement de la plainte.
11. La personne reconnue par le comité de traitement des plaintes comme étant responsable d'une conduite de violence ou de harcèlement devra assumer les conséquences de ses actes. Toute personne visée par une plainte déclarée recevable et fondée, dans le cadre de la présente politique, est passible de mesures disciplinaires appropriées à la gravité des gestes posés. Ces mesures disciplinaires peuvent aller du simple avis écrit, dans le cas d'une offense mineure, au congédiement dans le cas d'une faute grave, s'il s'agit d'une personne à l'emploi de Télé-Québec ou à l'exclusion de l'établissement d'une personne qui y exerce des fonctions sans être une personne à l'emploi de Télé-Québec. Les critères d'évaluation aux fins de détermination de la sanction touchent, entre autres : la gravité de la violence manifestée, la répétition de la manifestation de violence de même que l'effet sur la personne victime de violence. La mesure prise doit s'inscrire dans un processus équitable de sorte que les décisions prises ne soient ni arbitraires ni abusives et doivent avoir un caractère correctif plutôt que punitif.
12. De la même façon, une personne reconnue non responsable d'une conduite de violence ou de harcèlement devra être assurée du maintien de son intégrité et obtenir, s'il y a lieu, le support nécessaire au rétablissement de celle-ci.

8. PREMIER GESTE DE RÉOLUTION

Lorsqu'un employé perçoit l'émergence d'un conflit, d'une discorde, d'antagonisme ou de tiraillement avec un ou des collègues de travail ou un gestionnaire, il est de sa responsabilité de souligner ses attentes, son insatisfaction, son désaccord ou son malaise à l'employé ou aux employés concernés et à son supérieur immédiat. Si nécessaire, l'employé peut faire appel à une autre personne de l'organisation pour l'aider dans sa démarche.

Si le gestionnaire n'est pas mis en cause, il doit être le premier à déployer tous les efforts pour désamorcer la situation. Pour ce faire, il peut :

- Inviter la personne qui se croit offensée ou humiliée à rencontrer l'autre personne afin de tenter de régler le problème immédiatement ;

- Participer à la rencontre, si les acteurs mis en cause l'acceptent, afin de faciliter l'entretien ;
- Rappeler la présente politique ;
- Tenir une réunion de l'équipe de travail afin de discuter du conflit en cause, s'il s'agit d'un problème de groupe ;
- Identifier des interventions propres à chaque situation.

9. MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Dépôt d'une plainte

La démarche à suivre lorsqu'une personne croit subir de la violence physique, du harcèlement psychologique, sexuel ou selon les autres motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne s'établit de la façon suivante :

- 1^{re} étape : informer la personne mise en cause

Elle signifie, dans la mesure du possible, à la personne présumée responsable des gestes reprochés, que sa conduite est inacceptable et indésirable. La personne peut demander l'aide de son supérieur immédiat ou de toute autre personne si elle éprouve des difficultés ou de la crainte à le faire.

- 2^e étape : trouver du soutien

Si ce n'est pas possible ou que la situation persiste, elle peut s'adresser à son gestionnaire ou à toute autre personne-ressource de son choix pour discuter de la situation et être informée des différents recours à sa disposition avec leurs implications. Si la personne présumée responsable de violences ou de harcèlements travaille dans le même service, le supérieur immédiat intervient auprès de celle-ci pour discuter de la situation et la sensibiliser, le cas échéant, aux dispositions de la présente politique. Dans le cas où le supérieur hiérarchique de la personne victime de violence est impliqué, le plaignant se réfère au supérieur hiérarchique de celui-ci ou aux ressources humaines.

- 3^e étape : rédiger et déposer la plainte
 - La personne présumée victime de violence ou de harcèlement, désirant porter plainte, peut choisir d'avoir recours à une personne de son choix afin de l'assister dans ses démarches, l'aider à rédiger sa plainte (annexe A de la procédure) devant être soumise à la Direction des ressources humaines, le cas échéant, pour l'accompagner devant le comité.
 - La personne présumée victime de violence ou de harcèlement remet la plainte, dans une enveloppe scellée, à la Direction des ressources humaines.
 - La plainte est déposée, par écrit, dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de la conduite alléguée.
 - Vous trouverez le formulaire de déclaration d'une plainte dans la procédure de prévention de la violence, du harcèlement ou de l'incivilité au travail à l'annexe A.

Processus d'analyse de la plainte

- Recevabilité de la plainte
 - Le comité de traitement des plaintes, formé en vertu des dispositions de la présente politique, est saisi de la plainte et fait parvenir un accusé de réception au plaignant. Il doit, dans les six (6) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été saisi du dossier, rencontrer la personne qui se dit victime de violence ou de harcèlement, recueillir toutes les informations requises au traitement de la plainte. Puis, il statue sur la recevabilité de la plainte.
 - Le comité peut demander à la Direction des ressources humaines de substituer l'un des membres risquant de se retrouver en situation de conflit d'intérêts ou décider de s'adjoindre toute personne pouvant l'aider à analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte.
 - Une fois l'étude de la recevabilité complétée, le comité doit informer la personne mise en cause qu'une plainte a été déposée à son égard et lui communiquer la teneur des allégations dans les dix (10) jours ouvrables suivant la validation de la déclaration de la personne plaignante. Si la situation le justifie, le comité peut recommander à la Direction des ressources humaines que le présumé responsable et le plaignant ne soient pas en contact pour la durée de l'enquête ou l'application de toute autre mesure transitoire.
 - Par la suite, le comité rencontrera la personne présumée responsable et entendre sa version des faits dans les meilleurs délais. Celle-ci peut alors décider d'être accompagnée par une personne de son choix.
 - Le comité rencontre toute autre personne qu'il juge pertinente afin de recueillir des informations qui lui permettront de statuer sur le bien-fondé de la plainte.
 - Par la suite, la Direction des ressources humaines fait les suivis nécessaires et s'assure que la personne se conforme à son engagement et, dans le cas contraire, prend les mesures appropriées.
- Médiation ou enquête
 - Si la plainte est jugée recevable, le comité doit s'informer auprès des personnes concernées (plaignant et personne mise en cause) afin de connaître leur intention sur leur désir d'aller au processus de médiation. Dans ce cas, une ressource externe reconnue dans le milieu procède à la médiation entre les parties.
 - Si la médiation est rejetée par l'une ou l'autre des parties, le comité procède alors à l'enquête.
 - Au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de son enquête, le comité rédige le rapport d'analyse résultant de l'enquête, lequel inclut les faits, les conclusions et les recommandations du comité.
 - Si une mesure disciplinaire doit être appliquée à une personne syndiquée, celle-ci doit se faire dans les trente (30) jours suivant le dépôt du rapport du comité de traitement des plaintes. Si le comité en arrive à la conclusion que la plainte est considérée comme non fondée, il en informe le plaignant de même que la personne présumée mise en cause en précisant les motifs sur lesquels s'appuie sa conclusion.

- Le comité peut également recommander à la Direction des ressources humaines toute mesure d'intervention découlant du dépôt d'une plainte frivole, faite de mauvaise foi ou de gestes de représailles entrepris contre la personne qui a déposé une plainte, la personne mise en cause ou les témoins.

Extension des délais

En cas de non-disponibilité circonstancielle de l'un des membres du comité, la Direction des ressources humaines peut, exceptionnellement, accorder au comité une prolongation des délais. Elle peut, également, en tenant compte du contexte, décider de nommer si nécessaire une personne substitut afin de remplacer une personne incapable de siéger à l'intérieur des délais.

10. CONFIDENTIALITÉ

- Tous les renseignements relatifs à un signalement, un processus de médiation ou une plainte ainsi qu'à l'identité des personnes impliquées, sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, sauf lorsque la divulgation de ces renseignements, toujours faite de façon restrictive, est nécessaire à l'adoption de mesures d'accommodements, au traitement de la plainte, à l'imposition de mesures administratives ou de sanctions ou lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'il y a un risque sérieux et immédiat pour la vie, la santé, la sécurité d'une personne salariée.
- Toutes les personnes salariées de Télé-Québec sont soumises à cette obligation de confidentialité, qu'elles soient ou non parties prenantes du signalement, du processus de médiation ou de la plainte.

11. COMPOSITION DU COMITÉ DE TRAITEMENT DES PLAINTES

- Si la personne plaignante est un gestionnaire, le comité sera composé seulement de la personne de l'extérieur de l'organisation, reconnue pour son impartialité et son expertise en matière de violence ou de harcèlement.
- Si la personne plaignante est un employé, le comité sera composé d'un employé de l'organisation désigné par l'employeur et le syndicat, et d'une personne de l'extérieur de l'organisation, reconnue pour son impartialité et son expertise en matière de violence ou de harcèlement, lequel agit comme président du comité.
- La personne de l'organisation est désignée sur une base volontaire. Elle doit démontrer une capacité d'intervenir en toute impartialité. Le membre du comité est nommé pour deux (2) ans et ce mandat peut être renouvelé si l'employeur et le syndicat sont d'accord.

12. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.

13. ÉVALUATION ET MISE À JOUR

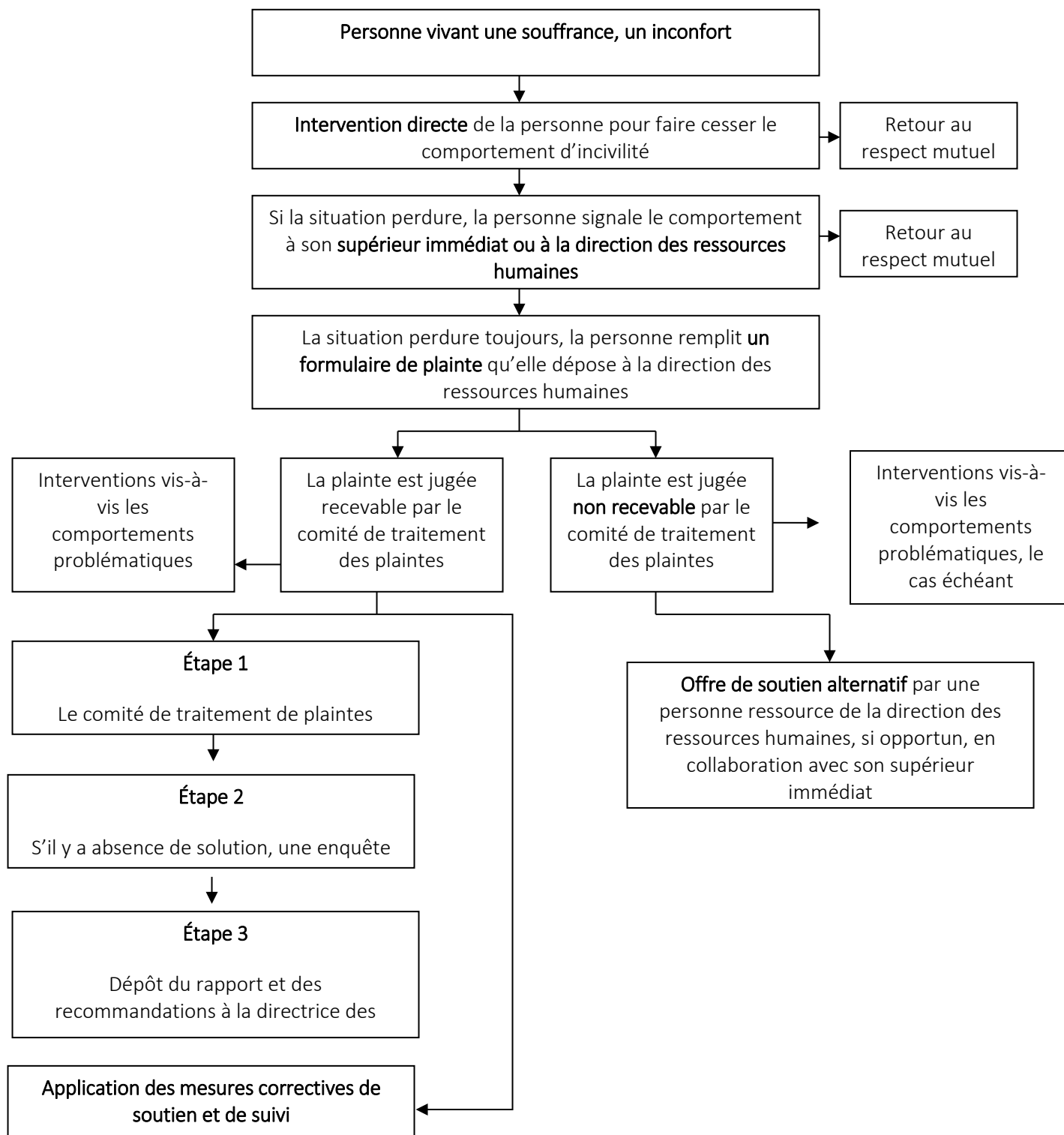
Cette politique est évaluée et mise à jour tous les deux (2) ans, à compter de sa date de promulgation.

NB : Afin de faciliter la lecture, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

Références :


- *Loi sur les normes du travail*
- *Charte des droits et libertés de la personne*
- *Code civil du Québec*
- *Code criminel*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES DE VIOLENCE OU DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL




EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 29 ^e jour du mois de mai 2020.

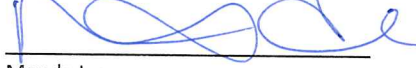
**POUR SOCIÉTÉ DE DE TÉLÉDIFFUSION
DU QUÉBEC (TÉLÉ-QUÉBEC) (LA)**




Marie Colin
Présidente-directrice générale




Mélanie Charette
Directrice des ressources humaines



Maude Levasseur
Conseillère en ressources humaines

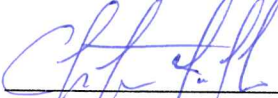


Ariane Sansoucy
Conseillère en ressources humaines

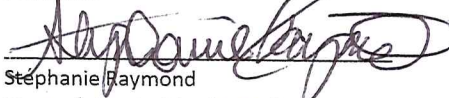


Dany Murillo
Conseiller aux ressources humaines


**POUR LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES
EMPLOYÉS(ÉES) DE TÉLÉ-QUÉBEC (SGETQ)**



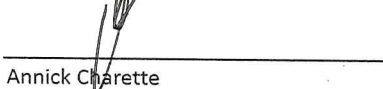
Christian Mallier
Président



Stéphanie Raymond
Vice-présidente à la vie syndicale



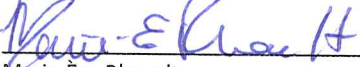
Philippe Bouchard
Vice-président à l'application de la convention collective




Annick Charette
Vice-présidente à l'information



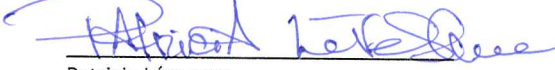
Caroline Bujold
Vice-présidente aux régions



Marie-Eve Rheault
Secrétaire



Brigitte Lechasseur
Trésorière



Patricia Lévesque
Conseillère FNCC-CSN