

**MANUEL DES CONDITIONS
DE TRAVAIL**

entre

la Société de télédiffusion du Québec

et

l'Association des employés non syndiqués de Télé-Québec

Du 18 décembre 2013 au 30 juin 2017

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1 : OBJECTIFS ET DÉFINITIONS	1
1.1 OBJECTIFS	1
1.2 DÉFINITIONS	1
SECTION 2 : RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA SOCIÉTÉ	3
2.1 RECONNAISSANCE	3
2.2 DROITS DE LA SOCIÉTÉ	3
2.3 CHAMP D'APPLICATION	3
2.4 COMITÉ CONJOINT	4
2.5 CONFIDENTIALITÉ	4
SECTION 3 : DOTATION	5
3.1 AFFICHAGE	5
3.2 ATTRIBUTION D'UN POSTE	5
3.3 DÉTERMINATION DU TITRE D'EMPLOI	5
3.4 PÉRIODE DE PROBATION	6
3.5 PÉRIODE D'ESSAI	6
3.6 EXCLUSION	6
SECTION 4 : RÉMUNÉRATION	7
4.1 DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	7
4.2 AVANCEMENT D'ÉCHELON	7
4.4 MUTATION	7
4.5 RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	7
4.6 RÉTROGRADATION	7
4.7 RECLASSEMENT ADMINISTRATIF	7
4.8 ÉCHELLES DE TRAITEMENT	8
4.9 PRIMES	10
4.9.1 PRIME DE FONCTION	10
4.9.2 PRIME DE DISPONIBILITÉ	10
4.9.3 PRIME DE MISSION EXTÉRIEURE	10
SECTION 5 : APPRÉCIATION DU RENDEMENT	11
5.1 OBJECTIF	11
5.2 RENCONTRE	11
SECTION 6 : CONDITIONS DE TRAVAIL	12
6.1 HORAIRE DE TRAVAIL	12
6.2 TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	12
SECTION 7 : AVANTAGES SOCIAUX ET BÉNÉFICES RELIÉS À L'EMPLOI	13
7.1 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	13
7.2 VACANCES	13
7.2.1 <i>Vacances annuelles</i>	13
7.2.2 <i>Report des vacances</i>	14
7.2.3 <i>Rémunération</i>	14
7.2.4 <i>Avance</i>	14
7.2.5 <i>Autorisation</i>	14
7.2.6 <i>Accumulation interrompue</i>	14
7.3 CONGÉS SOCIAUX	15
7.4 CONGÉ SANS TRAITEMENT	16
7.4.1 <i>Lors du retour</i>	16

7.4.2	<i>Avantages contributives</i>	16
7.4.3	<i>Années de service</i>	16
7.4.4	<i>Considéré démissionnaire</i>	17
7.4.5	<i>Rachat du régime de retraite</i>	17
7.4.6	<i>Motif non valable</i>	17
7.5	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ	17
7.6	AUTRES CONGÉS	23
7.6.1	<i>Congé pour affaires personnelles</i>	23
7.6.2	<i>Congé pour l'exercice de fonctions judiciaires</i>	23
7.7	DROITS PARENTAUX	24
7.8	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	35
7.9	PERFECTIONNEMENT	36
7.10	FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE SÉJOUR ET DE REPAS	36
7.11	CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS TRAGIQUES	36
SECTION 8 : CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNOLOGIQUES		39
8.1	INTRODUCTION	39
8.2	EMPLOYÉ EXCÉDENTAIRE	39
8.3	PRIORITÉ LORS DE L'ABOLITION DE POSTE	39
8.4	MODALITÉS DE SÉPARATION	40
SECTION 9 : RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU		41
ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES		41
9.1	DÉCLARATION	41
9.2	TRAITEMENT	41
9.3	CESSATION	41
RÉGIME DE RETRAITE		41
9.4	OBLIGATOIRE	41
9.5	CONTRIBUTION	41
9.6	TROIS RÉGIMES	42
9.7	INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES	42
9.8	PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE	42
9.8.1	<i>Période couverte par la présente section et prise de la retraite</i>	42
9.8.2	<i>Durée de l'entente et prestation de travail</i>	43
9.8.3	<i>Droits et avantages</i>	43
9.8.4	<i>Cessation de l'entente</i>	44
9.8.5	<i>Reclassement</i>	44
SECTION 10 : RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES		45
10.1	RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE	45
10.2	RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE	45
10.3	CONTRIBUTION DE LA SOCIÉTÉ	45
10.4	INVALIDITÉ	45
10.5	RÉGIME D'ASSURANCE-TRAITEMENT	46
10.6	RÉGIME PARTICULIER	47
10.7	RETOUR PROGRESSIF	47
10.8	BANQUES DE MALADIE	48
10.9	UTILISATION DES CONGÉS MALADIE	48
SECTION 11 : MESURES DISCIPLINAIRES		49
SECTION 12 : GARANTIES PROFESSIONNELLES ET RESPONSABILITÉS CIVILES		50
12.1	GARANTIES PROFESSIONNELLES	50
12.2	DROITS D'AUTEUR	51
12.3	MENTION AU GÉNÉRIQUE	51
12.4	RESPONSABILITÉ CIVILE S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉS	51

SECTION 13 : CONDITIONS S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉS CONTRACTUELS	52
13.1 EMBAUCHE	52
13.2 PÉRIODE DE PROBATION	52
13.3 RENOUELEMENT DU CONTRAT	53
13.4 PRÉAVIS DE FIN DE CONTRAT	53
13.5 DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LES CONTRATS DE MOINS DE 210 JOURS	53
13.6 DISPOSITIONS POUR LES CONTRATS DE 210 JOURS ET PLUS	54
13.7 INTÉGRATION D'UN EMPLOYÉ CONTRACTUEL DANS UN POSTE PERMANENT	55
SECTION 14 : DURÉE DE L'ENTENTE	56
LETTRES D'ENTENTE	57
ANNEXE 1 : DROITS PARENTAUX	58
ANNEXE 2 : POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE	59

SECTION 1 :OBJECTIFS ET DÉFINITIONS

1.1 Objectifs

Le présent manuel s'adresse aux personnes à l'emploi de la Société de Télédiffusion du Québec et membres de l'Association des professionnels et employés administratifs de Télé-Québec. Son contenu a été discuté avec les représentants dûment mandatés des employés de l'Association et approuvé par le Conseil d'administration. Il a comme objectifs de :

- préciser les conditions de travail et le traitement;
- d'instaurer un mécanisme assurant aux employés et à la Société de discuter et régler certains problèmes les concernant;
- établir les contacts nécessaires à leur intégration tant humaine que fonctionnelle;
- réduire le délai entre leur entrée en fonction et le moment où ils deviennent autonomes;
- développer un sentiment d'appartenance à la Société
- confirmer le statut de l'employé.

1.2 Définitions

Association

Association des professionnels et des employés administratifs de Télé-Québec.

Changement administratif

Modification de la structure organisationnelle ou des systèmes administratifs de la Société susceptible de modifier la nature des tâches d'un ou de plusieurs employés 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 nouveaux équipements ou diverses modifications prenant la place de ce qui était jusque là utilisé au point de modifier la nature des tâches d'un ou de plusieurs employés ou d'entraîner l'abolition de postes

"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.

Employé

Tout employé non-syndiqué embauché par la Société et couvert par le présent manuel soit à cause du caractère non syndicable de sa fonction ou soit à la suite d'une entente intervenue avec l'un des syndicats regroupant d'autres employés de la Société.

Employé à l'essai

Un employé qui est en période d'essai en vue d'être confirmé à un nouveau poste obtenu par une promotion, une mutation, une rétrogradation ou une promotion temporaire.

Employé en probation

Un employé qui est en période de probation en vue de devenir un employé permanent ou en vue d'être confirmé dans un poste à titre d'employé contractuel.

Employé permanent

Un employé qui a complété la période de probation prévue pour le poste qu'il occupe comme employé en probation au service de la Société.

Employé contractuel

Un employé embauché pour accomplir un travail pour une période déterminée, avec entente que le contrat de travail se termine à la fin de la période mentionnée au contrat.

Enfant à charge

Un enfant de l'employé, 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 l'employé 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 (18e) 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.

Mutation

Le passage d'un employé à un poste d'un titre d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est identique.

Promotion

Le passage d'un employé à un poste d'un titre d'emploi dont le maximum est plus élevé.

Reclassement

Le passage d'un employé d'un poste à un autre impliquant une promotion, une mutation, un transfert ou une rétrogradation suite à l'abolition d'un poste.

Réorientation professionnelle

L'employé reclassé à sa propre demande à un poste de classe salariale inférieure verra son taux de traitement révisé au niveau de la nouvelle échelle salariale applicable.

Rétrogradation

Le passage d'un employé à un poste d'un titre d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est moins élevé.

Service continu

Le service continu est la durée de service pendant laquelle un employé permanent occupe de façon ininterrompue un poste couvert par ce manuel. Sera reconnue comme service continu toute autre durée de service exécutée à l'emploi de la Société dans un autre poste permanent.

Société

La Société de Télédiffusion du Québec.

SECTION 2 : RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA SOCIÉTÉ

2.1 Reconnaissance

La Société reconnaît l'Association des professionnels et des employés administratifs de Télé-Québec apte à représenter les employés aux fins de la discussion de l'application du présent manuel.

2.2 Droits de la Société

La Société 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.

Rien dans le présent manuel n'empêche la Société d'effectuer des modifications ou des ajouts à ce présent manuel. Cependant avant d'apporter des modifications ou des ajouts, la Société en discute préalablement avec l'Association dans le cadre d'un comité conjoint.

Elle convient également d'informer l'Association de tout changement dans ses politiques internes.

2.3 Champ d'application

Ce présent manuel s'applique à tous les employés couverts.

Le personnel cadre et les conseillers en gestion des ressources humaines ne sont pas couverts par ce présent manuel.

Les titres d'emploi couverts par ce présent manuel sont :

secrétaire principale du Président directeur général;
secrétaire principale des directeurs généraux;
secrétaire du directeur des ressources humaines;
conseiller juridique;
analyste financier;
chef de l'approvisionnement et des services auxiliaires ;
attaché d'administration aux productions ;
conseiller en ressources financières et budget;
coordonnateur à la direction du développement des programmes;
technicien en gestion des ressources humaines;
chef de projet;
administrateur de production;
professionnel à la paie;
et tout autre titre d'emploi pertinent non couvert par une unité d'accréditation.

2.4 Comité conjoint

Préambule

Le comité a pour mandat de discuter et de régler les problèmes d'interprétation et d'application du présent manuel

Composition

Le comité conjoint est formé de deux (2) représentants des employés et de deux (2) représentants de la Société. Les personnes impliquées qui participent à ces réunions ne subiront aucune perte de traitement.

Le comité se réunit dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de l'une ou l'autre des parties et l'objet de la réunion sera alors précisé au même moment. Si la situation l'exige, la rencontre a lieu dans les plus brefs délais.

Fonctionnement

Toute plainte relative à l'application ou à l'interprétation du présent manuel doit être soumise dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que l'employé ou un représentant du comité en a eue.

Tout employé qui porte plainte relativement à l'application ou à l'interprétation du présent manuel doit, dans une première étape, avoir rencontré son supérieur immédiat afin d'en discuter. Si la plainte n'est pas réglée à cette étape, l'employé la soumet à son représentant qui en discute en comité conjoint dans le but de trouver des solutions appropriées.

Si la plainte n'a pas été réglée tel que ci-haut mentionnée par le comité conjoint, le directeur général des affaires juridiques, ressources humaines et services techniques doit dans les 30 jours à compter de la date de la réunion du comité, faire connaître sa décision.

Dans les cas relevant de la direction générale des affaires juridiques, ressources humaines et services techniques, le droit d'appel sera au Président directeur général. Ce dernier doit faire connaître sa décision par écrit.

Le procès-verbal d'une réunion du comité est signé par les parties à la réunion suivante.

2.5 Confidentialité

Les employés doivent éviter de révéler à des tiers sans l'autorisation requise toute information confidentielle ou privilégiée appartenant à la Société ou ayant trait à la clientèle, à son personnel, aux fournisseurs, ou toute autre information qui pourrait porter préjudice aux intérêts de la Société ou qui ne serait pas dans son meilleur intérêt.

SECTION 3 : DOTATION

3.1 Affichage

L'engagement du personnel couvert par le présent manuel se fait selon la politique de dotation en vigueur à la Société.

Afin de favoriser la mobilité du personnel la Société informe l'Association de son intention de combler un poste vacant ou nouvellement créé.

Lorsque la Société entend combler un poste vacant ou nouvellement créé, elle affiche à cet effet un avis pendant cinq (5) jours ouvrables.

Tel avis doit contenir une description sommaire de l'emploi, les exigences d'emploi, les qualifications requises ainsi que l'échelle de traitement.

L'employé requis pour travailler hors des locaux de la Société ou absent 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 advenant que ces derniers deviendraient vacants et seraient affichés pendant son absence : tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais.

3.2 Attribution d'un poste

Parmi les candidatures répondant aux exigences d'emploi et qualifications requises, la Société choisit celle qui répond le mieux au besoin du poste à combler.

À compétence égale, la Société privilégie une candidature de l'interne chaque fois que possible.

Lors de l'attribution d'un poste, la Société peut considérer la candidature d'un employé qui n'a pas les exigences mais qui s'engage à poursuivre la formation nécessaire.

La Société avise l'Association, dans les trente (30) jours, de son choix ou de sa décision de ne pas combler le poste affiché.

3.3 Détermination du titre d'emploi

L'employé se voit attribuer un titre d'emploi basé sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

L'employé est classé selon le plan de classification et il obtient le titre d'emploi du poste dont il devient titulaire.

Confirmation dans un poste

3.4 Période de probation

La période de probation, pour les différentes catégories d'emploi, s'établit comme suit :

6 mois :	Soutien technique Soutien administratif
9 mois :	Catégorie professionnelle
12 mois :	Chef de projet Chef de l'approvisionnement et des services auxiliaires Analyste financier

La période de probation peut être prolongée après entente entre la Société et l'employé. La prolongation ne peut excéder deux (2) mois. Une copie de cette entente sera transmise à l'Association.

L'employé doit avoir complété et réussi sa période de probation avant d'être confirmé dans son poste.

3.5 Période d'essai

Lorsque la Société retient une candidature interne pour combler un poste vacant ou nouvellement créé, l'employé doit, avant d'être confirmé dans son nouveau poste, avoir complété et réussi une période d'essai.

La période d'essai est d'une durée de six (6) mois à l'exception des catégories de soutien administratif et de soutien technique dont la durée de la période d'essai est de trois (3) mois. L'une ou l'autre de ces périodes peut être prolongée après entente avec l'Association.

Durant la période d'essai, la Société peut retourner l'employé visé à son ancien poste ou à un poste équivalent si son poste est aboli, avec les avantages et les droits auxquels il aurait eu droit s'il y était demeuré.

Avant de retourner un employé à son ancien poste, le gestionnaire doit avoir complété le formulaire d'évaluation.

De même, durant cette période, l'employé peut demander de retourner à son ancien poste ou à un poste équivalent.

3.6 Exclusion

Aux fins des calculs de la période de probation ou d'essai, toute période de vacances ou d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours est exclue.

SECTION 4 : RÉMUNÉRATION

4.1 Détermination du traitement

Le nouvel employé est intégré dans l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi. La Société détermine l'échelon selon la scolarité et l'expérience et ce, tel que prévue dans le plan de classification de la Société.

4.2 Avancement d'échelon

L'employé occupant un titre d'emploi de soutien administratif ou technique progresse d'un (1) échelon dans son échelle de traitement à tous les ans, à la date anniversaire de son entrée à la Société.

L'employé occupant un poste de catégorie professionnel progresse d'un (1) échelon à tous les six (6) mois dans les sept (7) premiers échelons de l'échelle, et à chaque année, dans les échelons suivant et ce, à la date anniversaire de son entrée à la Société.

L'employé occupant un poste dont l'échelle salariale comporte un minimum et un maximum, augmente dans l'échelle à raison d'un maximum de quatre pour cent (4%) par année et ce à la date anniversaire de son entrée à la Société ou selon les directives du Conseil du trésor.

4.3 Promotion et promotion temporaire

Lorsque l'employé obtient une promotion ou une promotion temporaire, son traitement est ajusté à l'échelon suivant le plus près de sa nouvelle échelle et reçoit un échelon additionnel.

4.4 Mutation

Lorsque l'employé est muté, il conserve son taux de traitement.

4.5 Réorientation professionnelle

L'employé reclassé à sa propre demande à un poste de classe salariale inférieure verra son taux de traitement révisé à la baisse au niveau de la nouvelle échelle salariale.

4.6 Rétrogradation

Lorsqu'un employé est rétrogradé à un poste de classe salariale inférieure, son traitement se verra révisé au niveau de la nouvelle échelle salariale applicable.

4.7 Reclassement administratif

Cette mesure inclut de façon non limitative un transfert ou une réévaluation de poste à la baisse. Dans ce cas, si le traitement de l'employé est supérieur au traitement maximum de son nouveau titre d'emploi, l'employé est hors taux ou hors échelle.

4.8 Échelles de traitement

Les échelles de traitement sont ajustées selon les paramètres d'augmentation consentis par les instances gouvernementales.

A) Période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1er avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

B) Période du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1er avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1er avril 2012 en vertu du deuxième paragraphe du point A).

La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

B) Période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1er avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal⁴ du Québec selon les données de

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

⁴ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁵ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1er avril 2012 en vertu du deuxième paragraphe du point A) et la majoration accordée au 1er avril 2013 en vertu du deuxième paragraphe du point B).

La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

C) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁶ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2012-2013, 2013-2014, et 2014-2015⁷ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux points A) et B) incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

D) De même, les pourcentages seront révisés en fonction des paramètres généraux consentis dans la fonction publique pour les années suivantes.

Cependant, lorsqu'un employé est hors taux ou hors-échelle, il bénéficie des dispositions suivantes :

1. l'employé dont le taux de traitement, à la période précédant de la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de son titre d'emploi, 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 :
2. si cette majoration a pour effet de situer l'employé 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 :
3. la différence entre le pourcentage de majoration du taux unique ou du maximum de l'échelle de traitement correspondant au titre d'emploi de l'employé et le taux de majoration établi conformément aux paragraphes 1) et 2) 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.

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

⁶ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v4 1691783.

⁷ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois de avril à mars de l'année de la convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

4.9 Primes

4.9.1 Prime de fonction

La secrétaire principale qui exerce ses fonctions auprès de la présidente directrice générale de la Société a droit, durant le temps qu'elle occupe ce poste, à une prime de fonction conformément à la directive du Conseil du Trésor relative aux conditions de travail du personnel non-syndiqué.

4.9.2 Prime de disponibilité

L'employé requis par son supérieur immédiat de demeurer disponible reçoit une rémunération d'une heure à taux simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité

4.9.3 Prime de mission extérieure

L'employé qui est affecté à une production, reçoit une prime équivalente à quinze pour cent (15%) de son taux horaire de base pour chaque heure de travail exécutée en mission extérieure. Ces heures doivent être exécutées hors des locaux de la Société ou de l'une de ses succursales.

Les primes et allocations sont majorées selon les paramètres de la clause 4.8 le premier avril de chacune des années 2010, 2011, 2012 et 2013 à l'exception des primes et allocations exprimées en pourcentage du salaire, et selon les dispositions de la fonction publique pour l'année 2014 à 2017.

SECTION 5 : APPRÉCIATION DU RENDEMENT

5.1 Objectif

Dans le but de permettre à ses employés d'accroître leur compétence et leur satisfaction, la Société procède périodiquement à l'appréciation systématique du rendement au travail des employés.

L'employé peut demander une évaluation de son rendement à son supérieur immédiat, celui-ci doit répondre dans un délai raisonnable.

5.2 Rencontre

Les résultats de l'appréciation du rendement sont communiqués par écrit à l'employé. Celui-ci dispose du temps nécessaire pour discuter des résultats avec la Société et peut faire verser sa version à son dossier. L'employé peut également obtenir de faire modifier ou enlever de son dossier une appréciation négative qui contient une allégation fausse ou erronée.

Les dispositions des paragraphes précédents n'enlèvent pas au supérieur immédiat la possibilité de faire à un employé les remarques qu'il juge appropriées concernant son rendement. Si la Société décide de faire des remarques par écrit, l'employé peut faire verser sa version à son dossier.

Les rapports sur le rendement prévus aux paragraphes précédents ne constituent pas des mesures disciplinaires au sens du présent manuel.

SECTION 6 : CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1 Horaire de travail

Pour les employés de soutien administratif et technique, la semaine régulière de travail est de 35 heures du lundi au vendredi et la journée normale de travail est de sept (7) heures consécutives réparties entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.

Pour les employés de la catégorie professionnelle, la semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs du lundi au dimanche et la durée de ladite semaine ne dépasse pas normalement trente cinq (35) heures.

6.2 Travail en temps supplémentaire

Pour les employés de la catégorie de soutien administratif et technique la rémunération du temps supplémentaire s'effectue selon les règles suivantes:

- a) tout travail exécuté à la demande de son supérieur immédiat, en sus de la journée régulière de travail est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%);
- b) tout travail exécuté à la demande de son supérieur immédiat, un jour de repos hebdomadaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%);
- c) lorsqu'un employé est appelé 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 %);
- d) 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 l'employé a droit.

Pour les employés 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) ou quarante (40) heures au cours d'une même semaine.

Au lieu d'être compensé en argent, l'employé qui a effectué du temps supplémentaire peut demander d'être compensé sous forme de congé d'une durée équivalente. La prise du congé doit se faire dans les douze (12) mois qui suivent le cumul des heures.

SECTION 7 : AVANTAGES SOCIAUX ET BÉNÉFICES RELIÉS À L'EMPLOI

7.1 Jours fériés et chômés

À la Société, les jours fériés sont au nombre de treize (13). Certains sont observés la journée occurrente ou sont reportés au jour ouvrable qui suit à moins que le gouvernement fédéral ou provincial ne fixe une autre journée. Ces congés sont les suivants :

- le Jour de l'An, la veille et le lendemain du Jour de l'An;
- Noël, la veille et le lendemain de Noël;
- le Vendredi saint et le lundi de Pâques;
- la fête Nationale;
- la fête du Travail.

D'autres congés sont reportés à la période des fêtes de Noël et du Nouvel An :

- la Journée nationale des Patriotes
- la Confédération;
- l'Action de grâces.

7.2 Vacances

L'employé a droit, au cours des douze (12) mois suivant le 1er avril de chaque année, à des vacances annuelles rémunérées.

7.2.1 Vacances annuelles

Le crédit de vacances est calculé en fonction du nombre de mois travaillés. Si l'employé travaille plus de deux (2) semaines au cours d'un mois, il 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 plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas cent trente (130) jours ouvrables pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année ; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité pour une 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 cinq (5) semaines ou durant une absence résultant d'un accident du travail.

Service continu

Nombre de jours de vacances

Moins d'un an	1 2/3 jours par mois de service
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

Lorsque la Société détermine une période de vacances fixe à la majorité de ses employés, entraînant l'arrêt presque complet de ses activités, l'employé qui a accumulé un période de vacances plus courte que la période décrétée par la Société peut opter pour l'alternative suivante :

- a) la différence entre le nombre de jours de vacances accumulées et le nombre de jours de vacances qu'il prend n'est pas rémunérée ou prise dans toute banque accumulée.
- b) la différence prévue en a) est rémunérée et considérée comme des vacances prises par anticipation et remboursables à son départ de la Société.

7.2.2 Report des vacances

Les vacances doivent être prises au cours de l'année où elles sont dues sauf sur approbation du supérieur immédiat et de la Direction des ressources humaines.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de vacances, ce jour de vacances est reporté à une date ultérieure.

Si durant ses vacances, un employé devient invalide pour plus d'une semaine, la Société accepte que les jours de vacances ainsi affectés soient reportés à une autre période jusqu'au 31 mars suivant. Cependant, l'employé doit informer la Société sans délai et soumettre promptement les preuves requises.

En cas de cessation d'emploi, l'employé reçoit le paiement équivalent aux vacances accumulées et non prises. Si l'employé a pris des vacances par anticipation, il doit remettre à la Société les sommes reçues en trop.

7.2.3 Rémunération

Les vacances annuelles payées sont rémunérées au taux de traitement régulier.

7.2.4 Avance

L'employé qui part en vacances reçoit le traitement qui lui est dû pour cette période avant son départ.

7.2.5 Autorisation

L'employé soumettra à son supérieur immédiat pour approbation les dates auxquelles il désire prendre ses vacances.

7.2.6 Accumulation interrompue

L'employé qui ne reçoit pas de traitement n'accumule aucun crédit de jours de vacances pendant cette période, malgré que le cumul de son service continu ne soit pas interrompu, et ce, si les conditions de son absence ou de son congé le prévoient.

7.3 Congés sociaux

7.3.1 L'employé 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, il 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 l'employé: 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 l'employé: le jour des funérailles;
- h) lorsqu'elle change le lieu de son domicile: une journée à l'occasion du déménagement; cependant un employé 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, l'employé 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.

7.3.2 Si l'un des jours octroyés en vertu de la clause 7.3.1 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

De plus, lorsque l'un des jours octroyés en vertu de la clause 7.3.1 c), d), e) et f) coïncide avec la période de vacances de l'employé, à la demande de l'employé les jours de vacances ainsi substitués sont reportés à une autre période, à l'exception des jours de vacances pris par anticipation.

7.3.3 L'employé 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 la clause 7.3.1 que s'il assiste à l'événement; si

*Au sens de la clause 1.2.

l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'employé, ce dernier 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.

L'employé 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.

La Société permet à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où, sur l'ordre du Bureau de santé municipal ou provincial, il est mis 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 la Société juge valable, l'employé peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement.

Pour affaires personnelles non prévues à la présente section, l'employé bénéficie d'un maximum de quatre (4) jours de congé pris entre le 1er 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 les banques de congés maladie monnayables ou de congés maladie non monnayables de l'employé prévues à la clause 10.8. Pour obtenir un permis d'absence, l'employé doit en faire la demande à son supérieur immédiat.

- 7.3.4** L'employé peut, s'il 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; la Société ne peut refuser sans motif valable.

7.4 Congé sans traitement

Sur demande de l'employé, la Société peut accorder, compte tenu des besoins du service, pour un motif valable ou pour fins d'études reliées à son occupation ou reliées à une occupation à laquelle l'employé aspire, un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce permis d'absence peut être partiel ou total. La demande de congé doit en indiquer le motif et être soumise par écrit dans un délai raisonnable.

7.4.1 Lors du retour

À son retour au travail, l'employé reprend le poste qu'il occupait. Si son poste est aboli, les dispositions de la section 8 (Changements administratifs et technologiques) s'appliquent.

7.4.2 Avantages contributoires

Dans tous les cas de congé sans traitement, seuls les différents avantages sociaux dits contributoires, tels les régimes d'assurances collectives, seront maintenus. L'employé devra verser sa contribution à ces régimes en plus de payer la contribution de l'employeur.

7.4.3 Années de service

L'employé ne subit aucun préjudice quant au calcul de ses années de service chez l'employeur comme employé régulier.

7.4.4 Considéré démissionnaire

Sauf dans un cas de force majeure, l'employé qui ne revient pas au travail à la date d'expiration de son congé sans traitement, de même que l'employé qui aurait obtenu un congé sans traitement sous de fausses représentations, sera considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour où il est parti en congé sans traitement à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de ce présent manuel.

7.4.5 Rachat du régime de retraite

L'employé à son retour de congé sans traitement peut racheter la période de temps où il n'a pas cotisé à son régime de retraite selon les dispositions de la CARRA (Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance). Des renseignements sur les modalités sont disponibles auprès de la direction des ressources humaines.

7.4.6 Motif non valable

Occuper un emploi chez un autre employeur œuvrant dans le même secteur, à moins de conditions jugées exceptionnelles, ne constituera pas un motif valable, à moins que le tout ne soit fait sous forme d'un prêt de service par la Société.

7.5 Congé à traitement différé ou anticipé

La Société offre à ses employés la possibilité de bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé. L'employé en fait la demande à son supérieur et à la Direction des ressources humaines.

A. Conditions d'obtention

Un employé permanent 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 l'employé 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 représentant de l'association.

Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin de l'option, la Société ne peut refuser la demande de l'employé sans motif valable.

L'employé absent 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, l'employé 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 la Société d'accepter l'option choisie par l'employé 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, l'employé 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 l'employé 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.

L'employé 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 clauses 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 la Société et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de la Société à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé. Copie de ladite entente est remise au représentant de l'association.

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 l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par le tableau ci-dessous, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il 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 l'employé 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 l'employé 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, l'employé accumule son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, l'employé 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 l'employé pendant la durée de l'option y compris le congé.

Au cours de l'année de congé, l'employé 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 parental est alors premier payeur et la Société comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

Toutefois, l'employée 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, l'employé 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 la Société doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que la Société 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, 1er paragraphe et l'employé 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, l'employé a droit, durant son congé, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.5 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide, il bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.5.

La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que l'année de congé soit prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.5 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, le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.5.

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

- 1) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé à un moment où il n'est plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.5 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, l'employé bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.5 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 la clause 10.5. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

Le montant que la Société 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 la clause 10.5 est égal au manque à recevoir que la Société 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 la Société est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

L'employé visé 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 débuter le jour où cesse l'incapacité;

- 2) soit mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement non 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, l'employé est traité tel qu'explicité 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 l'employé cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas:

- i) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé 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
- ii) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé 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.

L'employé 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 s'il est encore en incapacité, et le traitement servant à déterminer la part de la Société est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employé 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 l'employé et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il 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 l'employé.

J. Primes

Aux fins d'application de la rémunération, l'employé n'a droit au cours du congé à aucune prime, rémunération additionnelle et supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, il 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

L'employé 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 100 % de son traitement en autant que l'obligation de six (6) ans prévue en B. est 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) l'employé doit rembourser le traitement reçu au cours de ce congé proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé a été pris;
- 2) l'employé sera remboursé 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 la Société ou par l'employé s'effectue selon la formule ci-dessous si l'année de congé est en cours:

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

- 4) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé 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; l'employé 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 l'employé 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 l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de l'employé.

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, l'employé 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.

7.6 Autres congés

7.6.1 Congé pour affaires personnelles

L'employé peut, après en avoir été autorisé par son supérieur immédiat et la Direction des ressources humaines, s'absenter de son travail sans perte de traitement pour un motif jugé valable.

7.6.2 Congé pour l'exercice de fonctions judiciaires

L'employé convoqué par l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal judiciaire ou un organisme quasi-judiciaire, dans une cause où il n'est pas partie, reçoit son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la cour moins les indemnités reçues à ce titre.

7.7 Droits parentaux

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 7.7.1** À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée ou à l'employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.
- 7.7.2** Les indemnités du congé de maternité, du congé 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 prévus 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, de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employée ou l'employé reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.
- 7.7.3** Dans le cas où l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 7.7.4** 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.
- 7.7.5** La Société ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.
- De même, la Société ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, lorsque le traitement de l'employée ou de l'employé excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.
- 7.7.6** 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.
- 7.7.7** 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.
- 7.7.8** S'il est établi devant un ou une arbitre qu'une employée temporaire s'est 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 la Société 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.

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 7.7.9** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 7.7.38 et 7.7.39, doivent être consécutives. L'employée 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 7.7.38 et 7.7.39, doivent être consécutives.

L'employée 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.

L'employé ou l'employée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

- 7.7.10** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'employée 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

- 7.7.11** L'employée 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 7.7.16, 7.7.18 ou 7.7.19, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 10.4 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 aux clauses 7.7 et suivantes concernant les droits parentaux.

- 7.7.12** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 7.7.9. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 7.7.13** Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée 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.

L'employée 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 l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus par l'article 7.7.41 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 7.7.42 pendant les semaines subséquentes. Elle conserve la possibilité d'utiliser des jours de congés maladie prévus à la clause 10.8.

- 7.7.14** L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 7.7.9 ou 7.7.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions des clauses 10.4 à 10.9 en autant qu'elle y ait normalement droit.

- 7.7.15** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à la Société 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 l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

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

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 7.7.16** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 7.7.20 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 l'employée 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 l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 7.7.20, 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 la Société 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, l'employée 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.

- 7.7.17** La Société ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, la Société effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'employée 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 l'employée, lui produire cette lettre.

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

Indemnités prévues pour l'employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 7.7.18** L'employée 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 semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que l'employée 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 l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 7.7.20, 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 la Société 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, l'employée 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 RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par RHDC, l'indemnité prévue au paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'article 7.7.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

- 7.7.19** L'employée 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, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 7.7.20 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

- 7.7.20** Dans les cas visés par les articles 7.7.16, 7.7.18 et 7.7.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Société 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 le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada (RHDC) 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, 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 7.7.16, 7.7.18 et 7.7.19 est réputée satisfaite lorsque l'employée 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 l'employée sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire. Dans le cas d'une employée 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 l'employée a droit, si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 4.2 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée 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 l'employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 7.7.22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, 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 l'employée 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;

- 7.7.21** L'employée 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 la Société 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 l'employée, à l'approbation de la Société qui tiendra compte des nécessités du service.

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

7.7.22 L'employée 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

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque la Société reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le représentant de l'association et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée 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 l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée 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 semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, l'employée 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, la Société verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les mécanismes applicables. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

7.7.23 L'employée 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 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 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, l'employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'employée 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. La Société peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

- 7.7.24** L'employé 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. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième 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.

L'employé 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

- 7.7.25** À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 7.7.38 et 7.7.39, 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, l'employé 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.

- 7.7.26** L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à la Société, 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 l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 7.7.42.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

- 7.7.27** L'employée ou l'employé 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 la Société 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 7.7.38 et 7.7.39, doivent être consécutives.

Lorsque l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé 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 la Société.

- 7.7.28** L'employée ou l'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 7.7.27 si elle ou il fait parvenir à la Société, 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 l'employée ou par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employée ou l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par l'article 7.7.42.

- 7.7.29** L'employée ou l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société 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 l'employée ou l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

- 7.7.30** Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 7.7.27, l'employée ou l'employé 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 et troisième alinéas de l'article 7.7.16 ou 7.7.18, selon le cas, et l'article 7.7.17 s'appliquent à l'employée ou à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employée ou l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

- 7.7.31** L'employée ou l'employé 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 7.7.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

- 7.7.32** Les paragraphes a), b) et d) de l'article 7.7.20 s'appliquent dans les cas visés par les articles 7.7.30 et 7.7.31, en faisant les adaptations nécessaires.

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

- 7.7.33** L'employée ou l'employé 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 la Société 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.

L'employée ou l'employé 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 la Société 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 7.7.27 s'applique alors.

Dispositions particulières

- 7.7.34** Si à la suite d'un congé pour lequel l'employée ou l'employé a reçu l'indemnité prévue par l'article 7.7.30 ou 7.7.31, il n'en résulte pas une adoption, l'employée ou l'employé est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité selon les mécanismes applicables.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- 7.7.35** L'employée ou l'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société 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. La Société 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 l'employée ou à l'employé en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 7.7.9 sous réserve de l'article 7.7.21, en prolongation du congé prévu par l'article 7.7.24 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 7.7.27.

L'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

L'employée ou l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société 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.

L'employée ou l'employé 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 l'employée ou de l'employé n'est pas une employée ou un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 7.7.20, l'employée ou l'employé 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) L'employée ou l'employé 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 l'employée ou par l'employé 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 l'employée ou à l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

- c) L'employée ou l'employé 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.

Congés pour responsabilités parentales

- 7.7.36** Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou à l'employé dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou de l'employé.

L'employée ou l'employé 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 raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

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

L'employée ou l'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible la Société des motifs de son absence.

- 7.7.37** Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa de l'article 7.7.36 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 peuvent être déduits de la réserve de congés maladie de l'employée ou de l'employé.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

- 7.7.38** Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employée ou l'employé en congé pour adoption peut, après entente avec la Société, 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.

- 7.7.39** Sur demande présentée à la Société, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employée ou l'employé 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.

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 l'employée ou l'employé doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse.

Durant la suspension de son congé, l'employée ou l'employé est considéré en congé sans

traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employée ou l'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 7.7.42.

- 7.7.40** Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 7.7.38 ou 7.7.39, la Société verse à l'employée ou à l'employé l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

AVANTAGES

- 7.7.41** Durant le congé de maternité prévu par l'article 7.7.9, les congés spéciaux prévus par les articles 7.7.22 et 7.7.23 ou le congé pour adoption prévu par l'article 7.7.27 ou 7.7.29, l'employée ou l'employé 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 maladie;
 - accumulation de l'expérience;
 - accumulation du service.

- 7.7.42** Durant le congé de paternité prévu par l'article 7.7.25, le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 7.7.35 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 7.7.33, l'employée ou l'employé 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.

L'employée ou l'employé 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, l'employée ou l'employé 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

- 7.7.43** La Société fait parvenir à l'employée ou à l'employé, au cours de la quatrième 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.

L'employée ou l'employé à qui la Société 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 7.7.35 ou de bénéficier de l'application de l'article 7.7.14.

L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 7.7.44** Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 7.7.22 ou 7.7.23, du

congé de paternité ou du congé pour adoption, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

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

- 7.7.45** L'employée ou l'employé à qui la Société 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 7.7.35 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 7.7.33 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.

L'employée ou l'employé 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.

- 7.7.46** Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 7.7.33 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu par l'article 7.7.35, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

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

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

DISPOSITION TRANSITOIRE

- 7.7.47** La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer à l'employée ou à l'employé qui a droit à un congé pour une naissance ou une adoption survenue avant le 1^{er} janvier 2006 ou qui, le 31 décembre 2005, bénéficiait de prestations en vertu du Régime d'assurance emploi.

CANDIDATURE ANTICIPÉE

- 7.7.48** Au moment de son départ pour un des congés prévus aux droits parentaux, l'employé ou l'employée peut indiquer par écrit à la Direction des ressources humaines son intention de postuler à certains titres d'emplois 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, il ou elle doit se présenter au travail soixante (60) jours après l'avis de nomination ou à une date ultérieure fixée par la Société.

7.8 Droit de participation aux affaires publiques

La Société reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens.

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

- a) L'employé défait 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'il avait alors acquis.
- b) L'employé élu 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) L'employé élu 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. L'employé doit en informer son supérieur immédiat dès sa convocation.

La Société peut mettre fin au congé sans traitement d'un employé qui n'utilise pas son congé de participation aux affaires publiques aux fins pour lesquelles il l'a obtenu.

Les garanties d'emploi accordées à la présente clause ne peuvent excéder une durée de cinq (5) ans. Au terme de cette période, si l'employé ne réintègre pas un poste à la Société, il est réputé avoir démissionné.

7.9 Perfectionnement

La Société encourage ses employés à se perfectionner en poursuivant des études dans leur champ de compétence ou dans un autre domaine qui peut les rendre admissibles à une promotion ou à un transfert de poste.

La Société facilitera la formation de l'employé afin de lui permettre de répondre aux exigences du poste qu'il détient et de développer ses compétences

Remboursement de frais

L'employé peut parfaire sa formation académique, auquel cas, la Société rembourse en tout ou en partie les frais encourus par les employés qui poursuivent des études de perfectionnement ou de recyclage conformément aux politiques de la Société.

7.10 Frais de déplacement, de séjour et de repas

La Société rembourse aux employés les frais de déplacement et de séjour ainsi que les allocations pour repas encourus dans le cadre de leur travail, conformément à sa politique sur les frais encourus dans l'intérêt de la Société.

7.11 Congé pour évènements tragiques

L'employé 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 ou il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la ou le 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.

L'employé peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) 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 jour qui suit.

L'employé peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.

La période d'absence prévue aux clauses précédentes débute au plus tôt à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, cinquante-deux (52) semaines après cette date.

Les clauses 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, l'employé ne peut bénéficier de ces clauses 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.

Dans tous les cas prévus à la clause, l'employé 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.

Dans tous les cas prévus à la clause, la participation de l'employé aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

Au cours d'un congé prévu à la clause, l'employé accumule son ancienneté. Il accumule également son expérience, aux fins d'avancement d'échelon, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.

SECTION 8 : CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNOLOGIQUES

8.1 Introduction

Afin de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations, la Société se doit d'apporter les changements qu'elle juge nécessaires pour assurer l'atteinte de ses objectifs institutionnels.

Elle peut, entre autres, faire des changements techniques, technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'exploitation. Dans tel cas, elle convient d'en aviser l'Association dans les meilleurs délais dans le cadre d'un comité conjoint.

Lorsque de tels changements se produisent et qu'un employé devient excédentaire, les dispositions qui suivent s'appliquent.

8.2 Employé excédentaire

Aucun employé qui a complété une période de douze (12) mois de service continu depuis son accession au statut d'employé permanent à la Société ne sera mis à pied ni ne subira de baisse de salaire à cause des changements techniques, technologiques ou administratifs.

8.3 Priorité lors de l'abolition de poste

La Société désire donner la priorité d'emploi à tous les employés dont le poste est aboli suite à une réorganisation administrative ou à l'introduction de changements techniques, technologiques, dans un poste vacant de même classe pourvu qu'un tel poste soit disponible et que l'employé satisfasse aux exigences du poste.

La Société convient de tenter de reclasser, à sa demande, l'employé dont le poste est aboli pour les motifs ci-dessus mentionnés dans un poste vacant de classe inférieure.

La Société convient de maintenir le traitement de l'employé et à fixer son salaire conformément à sa politique de rémunération pour les employés hors taux ou hors-échelle dans le cas où l'employé est reclassé dans un poste de classe inférieure.

Dans tous les cas de reclassement l'employé est soumis à une période d'essai pouvant aller jusqu'à douze (12) mois. Durant cette période, la Société s'assure que l'employé reçoive la formation nécessaire pour qu'il soit en mesure de répondre aux exigences de son nouveau poste. L'employé incapable de réussir la période d'essai préalable à son reclassement sera mis à pied.

De même, l'employé qui refuse une offre de reclassement rendu nécessaire par l'un des changements ci-haut mentionnés sera mis à pied.

8.4 Modalités de séparation

Si l'employé touché par une abolition de poste ne peut être reclassé à l'interne, la Société convient de lui fournir le soutien professionnel à la recherche d'emploi en collaboration avec des organismes publics ou parapublics dont c'est le mandat.

L'employé recevra une indemnité de départ qui tiendra compte principalement de la durée de son emploi à la Société. L'indemnité est d'un mois par année de service sans toutefois être supérieure à douze (12) mois.

La Société peut convenir avec l'employé de modalités particulières tenant compte des circonstances entourant sa fin d'emploi quelque soit ses années de service et son âge.

Lorsque l'indemnité de départ est versée sous forme de congé avec solde, l'employé peut maintenir ses avantages sociaux, sauf l'assurance salaire, pour une durée équivalente à son indemnité de départ, à moins qu'il obtienne un emploi durant cette période et pourvu qu'il paie les primes requises.

SECTION 9 : RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU

Accident de travail et maladies professionnelles

9.1 Déclaration

L'employé qui a un accident de travail doit le déclarer dans les plus brefs délais à son supérieur immédiat et à la Direction des ressources humaines. Advenant qu'il ne puisse remplir sa tâche à la suite de cet accident de travail ou d'une maladie professionnelle contractée alors qu'il était au service de l'employeur, il recevra une compensation pour la durée de son absence, s'il y a lieu.

9.2 Traitement

Pendant toute la durée de l'absence, la Société versera, à titre d'avance à intervalle de deux (2) semaines, l'équivalent de l'indemnité versée conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En considération de ce qui précède, l'employé subroge, à toute fin que de droits l'employeur, dans le droit aux indemnités qu'il percevra de la Commission de la santé et sécurité du travail, et ce, jusqu'à concurrence des avances versées.

L'employé recevra en plus un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et son traitement net durant cette période. Ce montant, s'il y a lieu, ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement auquel il aurait droit s'il était au travail.

9.3 Cessation

Ce complément d'indemnité du revenu prendra fin lorsque la CSST cessera l'indemnité de remplacement du revenu ou versera une indemnité de remplacement du revenu réduite.

Régime de retraite

9.4 Obligatoire

Tous les employés sont obligatoirement assujettis à un régime de retraite dès leur entrée en fonction.

9.5 Contribution

Le pourcentage de contribution est calculé selon les Lois des régimes de retraite en vigueur.

9.6 Trois régimes

Conformément aux règles de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances l'employé cotise à l'un ou l'autre des trois régimes suivants :

- RRPE (régime de retraite du personnel d'encadrement) : ce régime est en vigueur depuis le 1er janvier 1997. Il s'applique aux employés qui ont occupé un poste de gestion.
- RRF (Régime de retraite des fonctionnaires) : ce régime ne s'applique qu'aux employés embauchés avant le 1er juillet 1973.
- RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics) pour les employés embauchés après le 1er juillet 1973

9.7 Informations supplémentaires

L'employé peut obtenir l'information sur le régime de retraite auprès de la direction des ressources humaines.

9.8 Programme de Retraite progressive

Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à un employé permanent de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec la Société.

Un employé permanent ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

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

9.8.1 Période couverte par la présente section et prise de la retraite

- a) les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à un employé permanent pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) cette période est ci-après appelée "l'entente";
- c) à la fin de l'entente, l'employé permanent prend sa retraite;
- d) 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), l'employé permanent n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

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

9.8.2 Durée de l'entente et prestation de travail

- a) l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) 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;
- c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre l'employé permanent et la Société et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, la Société et l'employé permanent peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;
- d) 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 employée à plein temps.

9.8.3 Droits et avantages

- a) pendant la durée de l'entente, l'employé permanent reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail; l'employé permanent a également droit aux primes qui lui sont applicables;
- b) l'employé permanent continu d'accumuler sa durée de service comme si il ne participait pas au programme;
- c) un employé permanent 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'il accomplissait avant le début de l'entente;
- d) pendant la durée de l'entente, l'employé permanent et la Société versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que l'employé permanent accomplissait avant le début de l'entente.
- e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, l'employé permanent est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'il accomplissait avant le début de l'entente.

Pendant une période d'invalidité, l'employé permanent 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;

- f) les jours de congés maladie et la banque de temps compensable au crédit d'un employé permanent 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;
- g) pendant la durée de l'entente, l'employé permanent bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente;
- h) Société 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 l'employé permanent paie sa quote-part.

9.8.4 Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès d'un employé permanent 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 l'employé permanent et la Société 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 la Société.

9.8.5 Reclassement

Dans l'éventualité où son poste est aboli, l'employé permanent est réputé, aux fins de l'application de la procédure de reclassement, fournir une prestation de travail correspondant à celle qu'il accomplissait avant le début de l'entente.

Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, l'employé permanent qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions prévues au présent manuel 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 au présent manuel s'appliquent lorsque l'événement survient une journée où l'employé permanent est au travail selon son horaire régulier.

SECTION 10 : RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

10.1 Régime uniforme d'assurance-vie

- a) Tout employé à temps plein bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.
- b) Tout employé à temps partiel bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 \$.

Tout employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie supplémentaire.

Aux fins de l'application des clauses a et b, la définition de conjoint/conjointe est celle de la CARRA.

10.2 Régime d'assurance-maladie

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 l'employé assuré 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.

10.3 Contribution de la Société

La contribution de la Société à ce régime d'assurance-maladie, quant à tout employé, ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 60.00 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: 24.00 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu;

10.4 Invalidité

On entend par invalidité un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, un don d'organe, une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant un suivi médical et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste ou de tout autre poste analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par la Société.

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)* jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que l'employé n'établisse, à la satisfaction de la Société ou de sa 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 considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé 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.

10.5 Régime d'assurance-traitement

L'employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent 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'il recevrait s'il 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'il recevrait s'il était au travail;
- b) 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 2/3 %) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines, l'employé 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 il participe.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul de la prestation est celui de la semaine régulière de travail de l'employé à la date où commence le paiement de la prestation, mais excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc..

Dans le cas de l'employé à temps partiel, le traitement applicable est celui que touche l'employé pour sa semaine régulière de travail.

Ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employé prévues à la section 4. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit, s'il 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.

* 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.

10.6 Régime particulier

Les employés, couverts par le régime d'assurance traitement SSQ - Cadres n'accumulent aucun congé maladie. La rémunération et la répartition du congé de maladie se fait de la façon suivante :

- La première semaine (cinq (5) jours) est rémunérée à 100%;
- De la 2^{ième} semaine à la 26^{ième} semaine inclusivement, l'employé reçoit 80% de son traitement de base;
- De la 27^{ième} semaine à la 104^{ième} semaine inclusivement il reçoit 70% de son traitement de base.

10.7 Retour progressif

Pendant la période d'invalidité, la Société peut autoriser un employé à temps plein absent 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:

- a) la demande de l'employé est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer ;
- b) l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des tâches reliées au poste;
- c) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la Société et l'employé, telle période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;
- d) ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par l'employé;
- e) durant cette période de retour progressif, l'employé 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;
- f) à la fin de la période convenue de retour progressif, l'employé reprend son travail à temps plein.

La Société ou l'employé peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, l'employé demeure invalide ou reprend son travail à temps plein.

10.8 Banques de maladie

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, la Société crédite à tout employé à temps plein couvert 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 manuel.
- b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un employé, la Société ajoute un crédit de six (6) jours de congés maladie non monnayables.
- c) L'employé 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) et non utilisés en vertu du présent manuel. L'employé 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.

10.9 Utilisation des congés maladie

- a) Les jours de congés maladie au crédit de l'employé 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:
 - les jours monnayables crédités en vertu du paragraphe A (Banques de maladie) du présent manuel;
 - après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de l'employé;
 - après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de l'employé.
- b) Les jours de congés maladie monnayables au crédit d'un employé peuvent être utilisés, à raison d'une journée à la fois, pour d'autres fins que la maladie à savoir:
 - droits parentaux;
 - un ou des congés avec traitement et ce, moyennant un préavis de quinze (15) jours ;
 - congé de pré-retraite.

SECTION 11 : MESURES DISCIPLINAIRES

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant cette mesure.

L'employé visé peut verser à son dossier sa version des faits dans les dix(10) jours ouvrables qui suivent l'avis qui lui a été donné conformément au présent article.

Lorsque la Société a l'intention d'imposer une mesure disciplinaire à un employé couvert par le présent manuel, elle doit le convoquer au moins 24 heures à l'avance.

Malgré ce qui précède, dans certains cas graves, la Société peut, sans préavis, convoquer l'employé visé.

L'employé a droit d'être accompagné, s'il le désire , d'un représentant de l'Association.

L'employé qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut se faire entendre au comité conjoint et peut s'il le désire être accompagné par un représentant membre du comité conjoint.

SECTION 12 : GARANTIES PROFESSIONNELLES ET RESPONSABILITÉS CIVILES

12.1 Garanties professionnelles

En vue d'assurer le plein exercice de leur profession au service de la Société, cette dernière convient de respecter, pour ses employés de la catégorie professionnelle, les principes suivants:

- a) la Société attribue à l'employé de façon principale et habituelle les tâches correspondant aux attributions caractéristiques du titre d'emploi qu'il occupe;
- b) pour les employés des catégories d'emploi professionnel et technique, les parties reconnaissent, le cas échéant, comme base de l'action professionnelle les principes énoncés dans les codes d'éthique des corporations inscrites au Code des professions du Québec (LRQ, c.c-26), sous réserve des politiques et règlements de la Société;
- c) la Société ne peut faire figurer le nom de l'employé sur un document d'ordre professionnel, technique ou électronique non signé par cet employé si elle le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit;
- d) aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé qui refuse de signer un document d'ordre professionnel, technique ou électronique qui a été modifié par la Société sans son consentement;
- e) L'employé requis de comparaître à titre de témoin dans une cause reliée à l'exercice de ses fonctions peut, sur demande, être accompagné d'un représentant désigné par la Société
- f) lorsqu'un employé régi par le présent manuel est poursuivi 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, la Société assume la défense de l'employé 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 la Société;

si l'employé seul est poursuivi ou si la Société y consent, l'employé peut ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, se défendre par ses propres moyens et assumer les conséquences du jugement, le cas échéant.

- g) La Société convient de respecter, dans la mesure du possible, les principes suivants pour ses employés de la catégorie professionnelle:

Lors de l'affectation d'un employé à un travail donné, la Société:

- i) prend en considération les aptitudes et intérêts des employés;
- ii) répartit de façon équitable les charges de travail;
- iii) n'affecte un employé à un travail qui ne fait pas partie de ses attributions qu'après consultation avec l'intéressé;
- iv) fournit les moyens qu'elle juge raisonnables pour permettre à l'employé de s'acquitter efficacement de ses fonctions;
- v) peut, pour des motifs raisonnables, modifier en tout ou en partie l'affectation d'un employé;

Les employés visés par la présente clause 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 l'employé concerné ou en consultation avec celui-ci. Toutefois, lorsque les circonstances ne s'y prêtent pas, les corrections peuvent être faites par un autre employé désigné par la Société si l'urgence ou la complexité de la situation l'exige. L'employé qui devait effectuer le travail en est alors informé;

12.2 Droits d'auteur

Les droits d'auteur appartiennent à la Société.

12.3 Mention au générique

La mention au générique se fait selon la politique existante de la Société, laquelle politique est versée à titre indicatif à l'annexe 2. La Société informe l'Association lors de la mise en place d'une nouvelle politique

Les employés peuvent refuser pour des raisons professionnelles de voir apparaître leur nom au générique.

12.4 Responsabilité civile s'appliquant aux employés

La Société s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre l'employé aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

Dès que la responsabilité civile de la Société est reconnue par celle-ci ou établie par un tribunal, la Société dédommage tout employé 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 l'employé a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. L'employé qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire à la Société 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 l'employé, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'employé.

SECTION 13 : CONDITIONS S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉS CONTRACTUELS

13.1 Embauche

L'employé contractuel est embauché à titre individuel par contrat individuel libellé à son nom. La Société donne un contrat équivalent à la durée réelle du besoin.

La Société peut embaucher un employé contractuel dans l'une des deux (2) 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;

Les contrats à durée prévue peuvent être à temps partiel avec utilisation minimale prévue ou à temps plein.

La Société remet à l'employé, 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. La Société lui remet également une copie de la description d'emploi et une copie de manuel des conditions de travail de l'Association. Copie de ce contrat est envoyée à l'Association.

13.2 Période de probation

L'employé contractuel est soumis à une période de probation. Cette période est de:

- vingt (20) jours effectivement travaillés dans le cas des employés de la catégorie de soutien administratif;
- du tiers (1/3) de la durée de leur contrat dans le cas des employés de la catégorie de soutien 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 employés de soutien technique et à soixante (60) jours effectivement travaillés dans le cas des employés de la catégorie professionnelle.

Dans le cas où l'employé obtient un nouveau contrat pour un même poste ou une même affectation de travail, sans interruption de service, il n'y a pas de nouvelle 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 à la présente clause, la Société peut mettre fin à son emploi sans préavis.

La période des vacances et celle du congé des Fêtes n'est pas considérée comme interruption de service.

13.3 Renouvellement du contrat

Un employé ayant un contrat d'au moins trois (3) mois peut demander si son contrat est renouvelé. Toute demande de l'employé contractuel 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 la Société quant au renouvellement ou au non renouvellement du contrat. Toutefois, le non respect de ce délai ne peut avoir pour effet de procurer à l'employé des avantages supérieurs à ceux prévus au contrat

13.4 Préavis de fin de contrat

L'employé contractuel dont le contrat n'est pas renouvelé et qui est à l'emploi de la Société depuis au moins deux (2) ans, dans le même poste, sans interruption a droit à un préavis écrit de fin de contrat 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 l'employé contractuel est à l'emploi de la Société depuis au moins deux (2) ans à des postes différents, sans interruption, il a droit à un préavis écrit de fin de contrat de deux (2) semaines.

La période des vacances et celle du congé des Fêtes ne sont pas considérées comme interruption de service.

13.5 Dispositions générales pour les contrats de moins de 210 jours

L'employé contractuel dont la durée prévue du contrat est deux cent dix (210) jours et moins est couvert pour la durée de son contrat par les dispositions suivantes:

Section 1 : Objectifs et définitions

Section 2 : Reconnaissance et droits de la Société

Section 3 : Dotation;
Affichage
Détermination du titre d'emploi à l'embauche

Section 4 Rémunération;

- Détermination du traitement
Le traitement des heures régulières de travail de l'employé est établi en ajoutant dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) à l'échelon de l'échelle de traitement correspondant au salaire de l'employé. Cette majoration de dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) inclut entre autres le pourcentage alloué aux vacances de même que le pourcentage alloué aux jours fériés.
- Avancement d'échelon :
Pour avoir droit à un avancement d'échelon, l'employé contractuel doit avoir complété dans un titre d'emploi, selon le cas, mille six cent dix (1610) heures dans un emploi de 35 heures/semaine ou mille huit cent quarante (1840) heures dans un emploi de 40 heures/semaine.
L'employé ne peut bénéficier de plus d'un avancement d'échelon par période de douze (12) mois sauf pour les employés de la catégorie professionnelle qui ont droit 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.

Section 6 : Conditions de travail

Section 7 : Avantages sociaux;

- Retrait préventif
- Congé de maternité :

L'employée 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 l'employée et comprend le jour le jour de l'accouchement.

Durant ses grossesses, l'employée aura droit au congé accordé pour visites médicales.

- Juré ou témoin
- Frais de déplacement à l'exception des frais de déménagement

Section 9 : Accident de travail et maladie professionnelle

- Accident de travail et maladie professionnelle

La Société versera à l'employé l'indemnité conformément à la Loi sur les accidents du travail pour les quatorze (14) premiers jours d'absence.

Section 11 : Mesures disciplinaires

Section 12 : Garanties professionnelles, droits d'auteur, mention au générique et responsabilité civile

13.6 Dispositions pour les contrats de 210 jours et plus

L'employé contractuel dont la durée prévue du contrat est de deux cent dix (210) jours et plus est couvert pour la durée de son contrat par les dispositions telles que ci-haut mentionnées et par les dispositions suivantes :

Toutefois, cet employé contractuel peut choisir d'être couvert par les dispositions ci-après énumérées du présent manuel plutôt que de recevoir une majoration de son traitement des heures régulières de travail de dix-neuf point douze pour cent (19.12 %). Il 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 point douze pour cent (19.12 %) et de bénéficier des dispositions qui suivent est irrévocable pour toute la durée de son contrat et pour tout renouvellement de contrat.

Section 7 : Avantages sociaux

- Jours Fériés

- Vacances :

L'employé contractuel accumule 1 2/3 jour de vacances par mois de service. La période d'accumulation est du 1er avril au 31 mars.

- Congés sociaux
- Droits parentaux
- Frais de déplacement, de séjour et de repas
- Perfectionnement

Section 10 : Régime d'assurance traitement

De plus, les six (6) jours de congés maladie non monnayables crédités à un employé contractuel ne sont créditable qu'à l'occasion où l'employé choisit les présentes dispositions. Lors d'un renouvellement de contrat, le solde des jours de congés maladie non monnayables non utilisés à la fin du contrat précédent est porté au crédit de l'employé.

13.7 Intégration d'un employé contractuel dans un poste permanent

Lorsqu'il obtient un poste permanent, la période travaillée par l'employé contractuel pour la Société compte dans le calcul de la période de probation décrite à la section 3 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 il était employé contractuel.

Cependant, en aucun cas l'application de la présente section n'a pour effet de faire en sorte que l'employé ainsi embauché ait une période de probation d'une durée moindre que le tiers (1/3) de la période de probation applicable.

Aux fins des délais prévus à la présente section, la période des vacances et celle des congés des fêtes sont exclues.

SECTION 14 : DURÉE DE L'ENTENTE

La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 30 juin 2017.

Les conditions de travail prévues à la présente entente continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO.1

Statut expert

Possibilité de création d'emplois de niveau expert : majoration du traitement de 10 % pour les emplois de niveau expert qui sera applicable à 15 % des employés professionnels.
Il pourrait s'agir de deux(2) ou trois(3) postes au total.

LETTRE D'ENTENTE NO.2

Libérations pour la gestion des affaires de l'Association

La Société accorde vingt (20) jours de libération au total pour la durée de l'entente aux représentantes de l'Association.

ANNEXE 1 : 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 rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux prévu à l'article 7.7.

ANNEXE 2 : POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 1.1 Télé-Québec reconnaît qu'une émission est un travail d'équipe nécessitant une collaboration étroite de tous ceux qui, à divers titres, participent à la réalisation d'une émission;
- 1.2 Télé-Québec reconnaît également qu'il est difficile d'évaluer le mérite relatif des fonctions remplies lorsqu'elles sont toutes essentielles à la réalisation de l'émission, mais elle s'efforce d'y arriver;
- 1.3 Les mentions servent à porter à la connaissance du public et des divers corps de métiers de la radiotélévision les noms de ceux qui concourent à la réalisation d'une émission;
- 1.4 La présente politique s'inspire des pratiques qui ont généralement cours chez les diffuseurs de radiotélévision et qui sont couramment appliquées aux génériques des productions de Télé-Québec;
- 1.5
 - A) Les mentions au générique sont divisées en quatre groupes, tel qu'indiqué à l'article 4.0.
 - B) L'ordre de mention indiqué est celui que l'on retrouve généralement au générique. Il est toutefois loisible à un réalisateur, à l'intérieur de chacun de ces groupes, de modifier l'ordre de mention à l'exception des mentions faisant partie des groupes C et D.
- 1.6 Les réalisateurs de Télé-Québec choisissent leur place au générique selon une des deux options suivantes :
 - Au générique de début de l'émission
 - Au début ou à la fin du générique de fin de l'émission.
- 1.7 Lorsque l'émission occupe à l'antenne une case de moins d'une heure, une mention ne peut être répétée deux fois.

Lorsque l'émission occupe à l'antenne une case d'une heure ou plus, une mention peut se retrouver deux fois au générique, soit au générique de début et au générique de fin de l'émission.
- 1.8 Une émission de cinq (5) minutes ou moins ne donne lieu à aucune mention.
- 1.9 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 le réalisateur, dans le cas d'une production interne, et par le chargé de programmation, 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'OLF;
- b) quant à l'application de la présente politique.

3. RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Le directeur général des programmes et nouveaux médias est responsable de l'application de la présente politique.

4. MENTIONS AU GÉNÉRIQUE POUR LES PRODUCTIONS INTERNES

Les mentions au générique doivent se faire dans l'ordre suivant:

GROUPE A

- Réalisateur (si applicable, voir 1.6)
- Les personnes à l'écran: artiste, animateur, invité, journaliste, recherchiste
- Le crédit pour fourniture de biens et services⁸
- 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
- La secrétaire de production
- L'administrateur de production
- Régie de plateau
- S'il y a lieu, la technicienne en recherche sonore et musicale, la technicienne en recherche visuelle et la bibliothécaire pour la recherche de textes ou d'imprimés

GROUPE C

- Assistant à la réalisation
- Directeur technique
- Directeur et chef d'unité de programmes des secteurs concernés
- Chargé de programmation des secteurs concernés
- Producteur
- Réalisateur (si applicable, voir 1.6)

GROUPE D

- Remerciements et commandites à la fabrication
- Signature électronique et logo de Télé-Québec
- Copyright et date du producteur

⁸ Cette mention se fait uniquement si l'apport constitue une valeur significative après évaluation des services concernés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 18^e jour du mois de décembre 2013.

POUR LA SOCIÉTÉ DE
DE TÉLÉDIFFUSION DU QUÉBEC

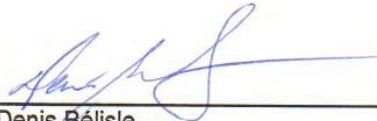
POUR L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS
NON SYNDIQUÉS DE TÉLÉ-QUÉBEC



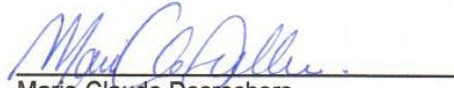
Michèle Fortin,
Présidente Directrice Générale



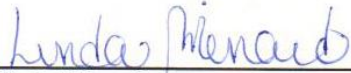
Cynthia Racine
Présidente



Denis Bélisle
Directeur général principal
et secrétaire corporatif



Marie-Claude Desrochers
Vice Présidente



Linda Ménard
Conseillère en ressources humaines