



# Manuel des conditions de travail des cadres

Direction des ressources humaines

Révisé : Juin 2021

# Table des matières

<b>MISSION</b> .....	<b>5</b>
<b>LA PHILOSOPHIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b> .....	<b>5</b>
<b>PRATIQUES DE GESTION</b> .....	<b>5</b>
<b>DÉFINITIONS</b> .....	<b>6</b>
DÉFINITIONS.....	6
<b>INTÉGRATION, DOTATION ET MOBILITÉ INTERNE</b> .....	<b>7</b>
ACCUEIL ET INTÉGRATION .....	7
<i>Objectifs</i> .....	7
PROCESSUS DE DOTATION DES POSTES CADRES.....	7
<i>Politique de sélection</i> .....	7
NOMINATION POUR UN POSTE CADRE .....	7
<i>Période de probation</i> .....	7
<i>Période d'adaptation</i> .....	8
<i>Évaluation</i> .....	8
<b>RÈGLES DE CONDUITE APPLICABLES AUX CADRES DE TÉLÉ-QUÉBEC</b> .....	<b>8</b>
COMMUNICATION ET INFORMATION .....	8
CONFIDENTIALITÉ .....	9
LOYAUTÉ.....	9
CODE D'ÉTHIQUE .....	9
EXCLUSIVITÉ DE SERVICE .....	9
IMPLICATION POLITIQUE .....	9
MESURES DISCIPLINAIRES.....	9
<b>APPRÉCIATION DE LA CONTRIBUTION</b> .....	<b>10</b>
OBJECTIF.....	10
PRINCIPES .....	10
<i>Formulation des objectifs</i> .....	10
<b>RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>11</b>
CLASSIFICATION DES POSTES CADRES .....	11
<i>Méthode</i> .....	11
ÉCHELLES DE SALAIRE .....	11
RÉVISION ANNUELLE DES SALAIRES .....	12
<i>Progression</i> .....	12
<i>hors taux hors échelle</i> .....	12
AJUSTEMENT INDIVIDUEL DES SALAIRES LORS DE CHANGEMENT DANS LA CARRIÈRE .....	12
<i>Nomination dans un premier emploi de cadre</i> .....	12

<i>Révision de traitement lors d'une promotion</i> .....	13
<i>Affectation temporaire</i> .....	13
<i>Exceptions</i> .....	13
<b>MESURES AFFECTANT LA CARRIÈRE</b> .....	<b>13</b>
DÉFINITIONS.....	13
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNOLOGIQUES.....	13
<i>Introduction</i> .....	13
<i>Cadre excédentaire</i> .....	14
<i>Priorité lors de l'abolition de poste</i> .....	14
MODALITÉS DE SÉPARATION.....	14
<i>Indemnité de séparation</i> .....	14
<i>Services de réaffectation</i> .....	15
<b>TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>15</b>
SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	15
<i>dispositions générales</i> .....	15
AMÉNAGEMENT DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	15
<i>Adhésion au régime</i> .....	15
<i>Entente</i> .....	15
<i>Modalités</i> .....	16
<b>AVANTAGES SOCIAUX ET BÉNÉFICES RELIÉS À L'EMPLOI</b> .....	<b>16</b>
VACANCES ANNUELLES.....	16
<i>dispositions générales</i> .....	16
<i>attribution des jours de vacances</i> .....	16
<i>Autorisation</i> .....	17
<i>Accumulation interrompue</i> .....	17
<i>report des jours de vacances non utilisés</i> .....	17
CONGÉS.....	17
<i>Jours fériés</i> .....	17
<i>Congés sociaux</i> .....	18
<i>Journées de cadres</i> .....	18
<i>Congé pour affaires personnelles</i> .....	18
<i>Congé pour l'exercice de fonctions judiciaires</i> .....	18
<i>Représentation comme témoin</i> .....	18
<i>Congés pour obligations familiales</i> .....	18
CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ.....	19
<i>Durée du congé et étalement du traitement</i> .....	19
<i>Durée de participation à l'option</i> .....	19
<i>Retour au travail</i> .....	20
CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	20
<b>DROITS PARENTAUX</b> .....	<b>21</b>

DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	21
CONGÉ DE MATERNITÉ.....	21
<i>Indemnités prévues pour la gestionnaire admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).....</i>	<i>23</i>
<i>Indemnités prévues pour la gestionnaire non admissible au Régime québécois d'assurance parentale.....</i>	<i>24</i>
<i>Dispositions particulières.....</i>	<i>25</i>
<i>dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement.....</i>	<i>26</i>
<i>Autres congés spéciaux.....</i>	<i>26</i>
CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE.....	27
CONGÉ DE PATERNITÉ.....	27
CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION.....	28
<i>Indemnités prévues pour le gestionnaire admissible au régime québécois d'assurance parentale ou au régime</i>	<i>d'assurance-emploi.....</i>
<i>Congé en vue d'une adoption.....</i>	<i>29</i>
<i>Dispositions particulières.....</i>	<i>29</i>
CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT.....	29
AUTRES DISPOSITIONS.....	30
<i>Suspension ou fractionnement du congé.....</i>	<i>30</i>
<i>Avantages.....</i>	<i>31</i>
RETOUR AU TRAVAIL.....	32
<b>PERFECTIONNEMENT.....</b>	<b>32</b>
<b>ACCIDENT DE TRAVAIL.....</b>	<b>33</b>
<i>Traitement.....</i>	<i>33</i>
<i>Cessation.....</i>	<i>33</i>
<b>RÉGIME DE RETRAITE.....</b>	<b>33</b>
RETRAITE PROGRESSIVE.....	34
<b>RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES.....</b>	<b>36</b>
<b>ALLIANCE DES CADRES DE L'ÉTAT.....</b>	<b>39</b>
DROITS D'ASSOCIATION.....	39
<i>Comité de travail.....</i>	<i>39</i>
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE.....	40
<i>Objet.....</i>	<i>40</i>
<i>Convention.....</i>	<i>40</i>
<i>Signatures.....</i>	<i>41</i>

## MISSION

Télé-Québec est une société média publique, éducative et culturelle qui a pour mission spécifique de programmer, de produire ou de faire produire des contenus de qualité pour tous les Québécois et Québécoises, jeunes et adultes, et d'assurer par tout mode de diffusion disponible l'accessibilité de ses produits à son public cible.

## LA PHILOSOPHIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

En accord avec les valeurs fondamentales de Télé-Québec qui sont : travail d'équipe, responsabilisation, intégrité, innovation, pertinence et engagement (TRIPE), le style de gestion privilégié sera fondé plus précisément sur les aspects suivants :

- La valorisation des contributions et de la créativité des collaborateurs et des équipes;
- Le respect et la collaboration entre les collaborateurs et des équipes;
- La transparence et l'équité dans les actions, les décisions et les nominations;
- La confiance dans l'expertise des autres, notamment en favorisant l'écoute, la compréhension, la collaboration mutuelle et la délégation des responsabilités;
- Le coaching et le développement des compétences des collaborateurs et des équipes;
- La communication et l'information pertinente, de façon transversale et transparente.

## PRATIQUES DE GESTION

La littérature sur l'amélioration continue explique que cette approche constitue un véritable système de gestion. Celui-ci repose sur un certain nombre de piliers qui en constituent les assises et qui en orientent les façons de faire. Sans les élever au rang de valeurs, ces piliers constituent néanmoins des repères culturels fondamentaux qui doivent guider les pratiques des membres de l'organisation dans leur fonctionnement quotidien, tout au moins pour les aspects reliés à l'accomplissement du travail.

Pour Télé-Québec, sur la base des expériences des dernières années, deux piliers réapparaissent de façon constante : le respect des personnes et l'amélioration continue. Ceux-ci peuvent être recadrés en quatre grands thèmes importants :

- expérience client que nous nommerons : "citoyen"
- expérience des employés
- amélioration continue des processus
- poursuite de la performance

En raison de la nature des services offerts, ces derniers doivent s’inscrire dans une approche plus large où l’obligation d’agir de façon éthique doit teinter tous les gestes.

Chez les gestionnaires, les thèmes se déclinent en une liste de pratiques de gestion qui incarnent concrètement la culture managériale de Télé-Québec selon l’approche de l’amélioration continue. Présentée sous forme d’aide-mémoire, cette liste de pratiques de gestion peut servir autant pour obtenir une rétroaction du personnel relevant des cadres que pour faire un examen de leurs pratiques afin d’identifier celles à maintenir et celles à renforcer.

1. Le gestionnaire place l’expérience des citoyens au cœur des processus décisionnels dans leur direction.
2. Il s’assure que les améliorations tiennent compte de la trajectoire du citoyen dans son ensemble, et non seulement la partie sous sa responsabilité.
3. Il questionne les façons de faire en place, du service, en vue d’améliorer la performance (accessibilité, qualité des services, efficience) dans la perspective du citoyen.
4. Il pratique une supervision qui comporte une bonne part de coaching.
5. Il implique les employés et les partenaires concernés dans l’analyse du fonctionnement du service et la recherche de solutions.
6. Il souligne la contribution des employés et des partenaires.
7. Il met un accent important sur le développement des compétences des employés.
8. Il fournit de l’information sur les activités en cours et à venir.
9. Il incite les employés à standardiser autant que possible les processus sur la base des pratiques exemplaires.
10. Lorsqu’un problème survient, il encourage la recherche de solutions plutôt que la recherche de coupables.
11. Le gestionnaire a établi un petit nombre d’indicateurs de performance (3 à 6) pour la direction qui sont clairs et mesurables.
12. Il utilise des indicateurs qui touchent divers aspects de la performance, dont l’accessibilité, la qualité, la pertinence, l’utilisation optimale des ressources, l’environnement de travail.

## DÉFINITIONS

### Définitions

**Alliance:** l’Alliance des cadres de l’État ([www.alliancedescadres.com](http://www.alliancedescadres.com))

**Cadre permanent :** le cadre qui a acquis le statut de permanent

**Cadre contractuel :** cadre embauché pour une période déterminée et dont des conditions de travail particulières peuvent être établies par contrat.

# INTÉGRATION, DOTATION ET MOBILITÉ INTERNE

## Accueil et intégration

Télé-Québec désire s'assurer que les nouveaux gestionnaires embauchés sont en mesure d'exercer efficacement leurs fonctions, qu'ils acquièrent les connaissances nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités et qu'ils s'approprient la culture organisationnelle.

### *OBJECTIFS*

Le programme d'accueil et d'intégration comprend un plan structuré d'activités et vise à :

- ✓ Faciliter l'accueil et l'intégration du gestionnaire au sein de Télé-Québec;
- ✓ Soutenir le gestionnaire dans l'appropriation de son rôle, ses mandats, son environnement de travail, des modes de fonctionnement et de la culture organisationnelle;
- ✓ Assurer un soutien du supérieur immédiat et de différentes personnes-ressources auprès des gestionnaires;
- ✓ Développer un sentiment d'appartenance à Télé-Québec;
- ✓ Clarifier les finalités du poste et convenir des attentes et objectifs de la période d'essai, de probation ou d'adaptation.

## Processus de dotation des postes cadres

### *POLITIQUE DE SÉLECTION*

Chaque poste cadre est comblé par la personne qui, en vertu de ses qualités, de sa formation, de son expérience et de ses compétences, est la plus apte à l'occuper, compte tenu des besoins de Télé-Québec.

Le processus est déterminé par la direction des ressources humaines et est régi par des règles justes et équitables, non discriminatoires.

Tout en privilégiant l'accessibilité à des postes de cadres par les mécanismes de mobilité interne, Télé-Québec se réserve l'opportunité d'enrichir son équipe de cadres par des ressources externes, sous réserve que la personne intéressée corresponde aux exigences du poste et au profil de compétences recherché.

## Nomination pour un poste cadre

### *PÉRIODE DE PROBATION*

La période de probation est fixée à 12 mois et débute dès l'entrée en fonction du nouveau cadre. Celui-ci doit compléter et réussir cette période avant d'être confirmé dans son poste, après une évaluation écrite signée de son supérieur immédiat. À la demande de ce dernier, cette période peut être prolongée après entente entre Télé-Québec et le gestionnaire concerné.

Durant la période de probation, le nouveau cadre doit être évalué dans l'intégration de ses nouvelles fonctions.



### *PÉRIODE D'ADAPTATION*

Suite à un transfert, un gestionnaire est confirmé dans son poste lorsque, après évaluation écrite, il a réussi sa période d'adaptation.

Cette période d'adaptation est d'une durée de six (6) mois durant lesquels le gestionnaire prend connaissance des responsabilités reliées au poste, des procédés particuliers et des renseignements qui s'y rattachent. À la fin de cette période, le gestionnaire doit être en mesure d'assumer entièrement la tâche.

### *ÉVALUATION*

Un mois avant la fin de la période de probation ou d'adaptation, ou avant si le rendement du gestionnaire est tel qu'il ne peut être maintenu en poste, le supérieur immédiat doit compléter le formulaire d'évaluation et statuer sur le maintien ou non du gestionnaire dans son nouveau poste.

## RÈGLES DE CONDUITE APPLICABLES AUX CADRES DE TÉLÉ-QUÉBEC

La conduite des cadres de Télé-Québec doit se conformer à un ensemble de normes générales et connues (Loi de Télé-Québec, politiques et procédures, directives, conventions collectives, code d'éthique et de déontologie, etc.). Outre ces normes, qui s'appliquent aux gestionnaires en fonction du poste qu'ils ou qu'elles occupent, il existe des règles d'action et de conduite qui s'appliquent à ces personnes en leur qualité même de gestionnaires. Ces responsabilités commandent en effet une conduite empreinte d'une éthique élevée.

Il apparaît utile d'explicitier ces règles afin de clarifier les choses, d'harmoniser les perceptions des gestionnaires et d'assurer à l'organisation un meilleur fonctionnement. La présente section précise les règles de conduite des cadres de Télé-Québec. Sans prétendre être exhaustive, cette section précise l'essentiel des règles en cause; elle pourra donc être revue de temps à autre.

### **Communication et information**

Les gestionnaires ont la responsabilité d'aller chercher l'information pertinente à la réalisation de leurs mandats et de les communiquer aux personnes concernées afin de mener à bien leurs dossiers. Ils doivent porter une attention particulière à la coordination de leurs actions transversales auxquelles ils participent afin d'assurer la cohérence de l'action de l'organisation.

Enfin, les gestionnaires qui se proposent de publier un texte ou de se prêter à une entrevue sur des sujets reliés aux fonctions qu'ils exercent ou aux activités de Télé-Québec doivent, préalablement, obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat.



## Confidentialité

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

## Loyauté

Les gestionnaires doivent être loyaux des décisions arrêtées par le comité de direction. Ce devoir de loyauté se manifeste par un accord public avec les décisions de la direction. Il n'interdit toutefois pas à un gestionnaire de demander à son supérieur immédiat la reconsidération d'une décision.

## Code d'éthique

Chaque gestionnaire doit se conformer aux règles d'éthique et aux autres conditions en vigueur à Télé-Québec. Le document se trouve [ICI](#).

## Exclusivité de service

Le gestionnaire exerce sa profession au service exclusif de Télé-Québec. D'autre part, Télé-Québec reconnaît le droit d'exercer des activités professionnelles, si ces activités ne viennent pas en concurrence directe ou indirecte avec Télé-Québec et qu'elles n'empêchent pas le gestionnaire de remplir les devoirs de sa fonction, n'exploitent pas l'image de Télé-Québec et ne compromettent pas la crédibilité du gestionnaire et de l'organisation.

Avant d'entreprendre lesdites activités professionnelles, le gestionnaire doit avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

## Implication politique

En tout temps, lorsqu'ils représentent Télé-Québec, les gestionnaires doivent faire preuve de neutralité politique. Tout gestionnaire désireux de se porter candidat à une élection provinciale ou fédérale doit demander un congé sans solde. Enfin, les gestionnaires doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

## MESURES DISCIPLINAIRES

Toute mesure disciplinaire imposée par Télé-Québec à un gestionnaire doit être énoncée dans un écrit qui en contient tous les motifs et les faits connus.

- Lorsque le supérieur immédiat annonce une mesure disciplinaire, il ne peut invoquer une infraction passée qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire inscrite au dossier, s'il n'y a pas eu de récidive dans les douze (12) mois suivants son imposition.

- Lorsqu'il y a un avis de mesure disciplinaire au dossier, celui-ci et les suivants sont retirés du dossier si au cours des douze (12) mois suivant le dernier avis, il n'y a pas eu de récidive.

La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée par écrit au gestionnaire concerné dans les 30 jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les 30 jours de la connaissance par le supérieur immédiat de tous les faits pertinents liés à cet incident.

La version du gestionnaire, reçue dans les 30 jours suivant l'annonce de la mesure disciplinaire donnée conformément aux dispositions du présent article, est versée à son dossier.

Tout gestionnaire au service de Télé-Québec a le droit, en tout temps, durant les heures d'ouverture du bureau de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier officiel.

## APPRÉCIATION DE LA CONTRIBUTION

### Objectif

L'appréciation de la contribution est une approche fondée sur la gestion par objectifs, une gestion continue et dynamique tout au long de l'année, l'évaluation des résultats et le développement des compétences requises alignées avec les valeurs de Télé-Québec.

### Principes

Pour demeurer équitable et être reconnue comme un outil de gestion valable, l'appréciation de la contribution doit respecter les principes suivants :

- offrir une base de discussion entre le supérieur immédiat et le gestionnaire de façon à permettre à ce dernier de connaître où il se situe en regard des exigences du poste et des attentes de son supérieur immédiat;
- rendre tangibles, qualifiables et quantifiables (si possible) les facteurs sur lesquels reposera l'appréciation du rendement par la détermination d'objectifs organisationnels et individuels;
- faciliter l'amélioration du rendement en mettant l'accent sur les points forts tout en identifiant les améliorations souhaitées dans le futur;
- Établir les besoins de formation en lien avec le développement de compétences requises afin de répondre aux objectifs organisationnels.

### *FORMULATION DES OBJECTIFS*

Le cycle d'évaluation commence le 1<sup>er</sup> novembre et se termine le 31 janvier de chaque année par la formulation d'objectifs pour l'année et par la signification, par le supérieur immédiat, des attentes et des résultats escomptés, et ce, suite à l'évaluation de la performance de l'exercice venant de se terminer.

Une fois que les objectifs, plans d'action et attentes sont discutés et déterminés, ceux-ci doivent être consignés au formulaire d'évaluation et serviront de base d'évaluation à la fin de la période de référence. Le formulaire ainsi complété est conservé par le supérieur immédiat jusqu'à la fin du cycle d'évaluation. Le gestionnaire en reçoit par ailleurs une copie pour ses suivis.

## RÉMUNÉRATION

### Classification des postes cadres

La description, l'évaluation et la classification des postes permettent d'établir la relation entre la rémunération et le contenu des postes et l'application d'une politique salariale qui assure l'équité interne et externe, selon les politiques, directives et autorisation du Conseil du Trésor.

#### MÉTHODE

Télé-Québec utilise une méthode d'évaluation par points et facteurs pour permettre de comparer le contenu des postes et d'y accorder un pointage représentant la relativité de tous les postes comparés les uns aux autres.

### Échelles de salaire

Afin de reconnaître une relation équitable entre les postes de différents niveaux, l'expérience, la formation et le rendement du gestionnaire, une échelle de salaire comportant un minimum et un maximum normal est prévue pour chaque classe de postes.

#### MINIMUM DE L'ÉCHELLE

Le minimum de l'échelle se veut le taux de base situé à l'intérieur de l'échelle de salaires d'un poste que l'on attribue habituellement à un nouveau cadre ou à un cadre en apprentissage.

#### MAXIMUM DE L'ÉCHELLE

Le maximum de l'échelle est le salaire accordé à un cadre pleinement qualifié du point de vue formation et expérience et dont le rendement au travail est entièrement satisfaisant.

Classes	Minimum	Maximum
9	68 570 \$	97 958 \$
10	80 051 \$	114 358 \$
11	85 654 \$	122 363 \$
12	92 078 \$	131 540 \$

*\*Échelles de salaire en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2020*

## Révision annuelle des salaires

Les échelles de salaires correspondant aux classes des postes sont ajustées annuellement en tenant compte du pourcentage consenti par le Conseil du trésor.

### *PROGRESSION*

Un ajustement pour fins de progression à l'intérieur de l'échelle pourra être accordé au gestionnaire qui n'a pas atteint le maximum normal de son échelle, en fonction de son évaluation. Le pourcentage établi peut varier entre 0 et 4.5% et est applicable à la date d'anniversaire d'entrée en fonction dans le poste.

Pour être admissible à la progression salariale, le gestionnaire doit avoir complété et réussi sa période de probation ou d'adaptation à la date de l'attribution de la progression salariale.

### *HORS TAUX HORS ÉCHELLE*

La progression salariale n'est pas applicable à un gestionnaire qui, le jour précédant la date de la majoration, a un taux de traitement plus élevé que le maximum de l'échelle de salaires en vigueur pour son titre d'emploi. Le gestionnaire bénéficie toutefois des dispositions suivantes :

- a) lors de majoration des taux et échelles de salaire conformément à la politique salariale gouvernementale, le gestionnaire verra son taux de traitement majoré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable au maximum de l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi pour la période en cause ;
- b) si cette majoration a pour effet de situer le gestionnaire qui était hors taux ou hors échelle au cours de la période précédente à un taux de traitement inférieur 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 maximum de l'échelle de traitement ;
- c) la différence entre le pourcentage de majoration du maximum de l'échelle de traitement correspondant au titre d'emploi du gestionnaire et le taux de majoration établi conformément aux paragraphes a) ou b) lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant majoration.

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

## Ajustement individuel des salaires lors de changement dans la carrière

### *NOMINATION DANS UN PREMIER EMPLOI DE CADRE*

Lors de sa nomination à un premier emploi de cadre, l'employé de Télé-Québec promu recevra une augmentation pouvant représenter jusqu'à 10 % du maximum normal de l'échelle de la classe de promotion. Le nouveau salaire doit toutefois respecter le minimum de l'échelle sans en dépasser le maximum.

### *RÉVISION DE TRAITEMENT LORS D'UNE PROMOTION*

Le gestionnaire promu dans une classe supérieure recevra une augmentation pouvant représenter jusqu'à 10% de son salaire. Le nouveau salaire doit toutefois respecter le minimum de l'échelle sans en dépasser le maximum.

### *AFFECTATION TEMPORAIRE*

Le gestionnaire affecté temporairement à un poste de classe supérieure reçoit une augmentation salariale représentant un montant équivalent à 10 % de son salaire. Le gestionnaire est cependant assuré de recevoir le minimum de l'échelle salariale du poste à remplacer sans toutefois excéder le maximum normal.

### *EXCEPTIONS*

Toutefois, les qualifications et l'expérience d'un candidat peuvent justifier l'attribution d'un salaire entre le minimum de l'échelle et le maximum normal de l'échelle.

## MESURES AFFECTANT LA CARRIÈRE

### Définitions

**Rétrogradation** : Le gestionnaire rétrogradé à un poste de classe salariale inférieure, suite à un rendement insuffisant ou à un manquement professionnel, verra son salaire révisé à la baisse au niveau de la nouvelle échelle salariale applicable.

**Reclassement administratif** : Cette mesure inclut de façon non limitative un transfert ou une réévaluation de poste à la baisse. Le salaire du cadre supérieur est alors maintenu jusqu'à ce que les hausses salariales annuelles à l'échelle de salaire du poste permettent de rejoindre le salaire du cadre.

**Réorientation professionnelle** : Le gestionnaire 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 applicable.

**Mutation** : Une mutation est définie comme étant le transfert d'un gestionnaire à un poste d'une même classe que le poste occupé par le gestionnaire avant son transfert.

**Promotion** : une promotion est définie comme étant le passage d'une occupation à une autre comportant une échelle de traitement plus élevée.

## Changements administratifs et technologiques

### *INTRODUCTION*

Afin de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations, Télé-Québec 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 technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'exploitation.

### *CADRE EXCÉDENTAIRE*

Lorsque de tels changements se produisent et qu'un gestionnaire devient excédentaire, Télé-Québec fera tous les efforts raisonnables pour réaffecter le gestionnaire concerné à un autre poste pour lequel il est qualifié.

### *PRIORITÉ LORS DE L'ABOLITION DE POSTE*

Télé-Québec désire donner la priorité d'emploi à tout gestionnaire dont le poste est aboli suite à une réorganisation administrative ou à l'introduction de changements technologiques dans un poste vacant de même classe pourvu qu'un tel poste soit disponible et que le gestionnaire satisfasse aux exigences du poste. En conséquence, Télé-Québec fera un effort raisonnable pour prioriser un gestionnaire excédentaire dans le processus de dotation d'un poste.

Télé-Québec convient de tenter de reclasser, à sa demande, le gestionnaire dont le poste est aboli pour les motifs et conditions ci-dessus mentionnés dans un poste vacant de classe inférieure.

Télé-Québec convient de maintenir le traitement du gestionnaire et à fixer son salaire conformément à sa politique de rémunération dans le cas où le gestionnaire est reclassé dans un poste de classe inférieure ayant réussi sa période d'adaptation.

Télé-Québec verra à fournir au gestionnaire affecté par une telle situation le soutien professionnel nécessaire à son reclassement professionnel.

## **Modalités de séparation**

Si le gestionnaire touché par une abolition de poste ne peut être reclassé à l'interne, Télé-Québec convient de lui fournir le soutien professionnel et financier suivant.

### *INDEMNITÉ DE SÉPARATION*

Le gestionnaire recevra une indemnité de départ qui tiendra compte principalement de la durée de son emploi à Télé-Québec. L'indemnité est d'un mois par année de service sans toutefois être inférieure à quatre (4) mois de salaire ni supérieure à douze (12) mois, excluant les bénéfices accumulés.

Télé-Québec peut convenir avec un gestionnaire de modalités particulières tenant compte des circonstances entourant sa fin d'emploi, quelles que soient ses années de service.

Télé-Québec et le gestionnaire touché peuvent convenir de modalités particulières d'utilisation de la prime d'indemnité afin de réduire les inconvénients reliés à la perte d'emploi.

### *SERVICES DE RÉAFFECTATION*

Le gestionnaire a droit aux services de réaffectation d'une firme convenue entre Télé-Québec et le gestionnaire. Si les honoraires requis par la firme sont supérieurs à ceux consentis par Télé-Québec, le gestionnaire doit assumer la différence.

Le montant des honoraires consentis par Télé-Québec est établi à partir du coût de tels services sur le marché.

## TEMPS DE TRAVAIL

### Semaine et horaire de travail

#### *DISPOSITIONS GÉNÉRALES*

- La semaine normale de travail et la journée normale de travail du gestionnaire sont établies de manière à ce qu'il puisse assumer l'ensemble de ses tâches et responsabilités. Habituellement, sa semaine de travail est répartie du lundi au vendredi.
- Aux fins de calcul, une année correspond à 52,18 semaines.
- Aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée au gestionnaire pour des heures de travail effectuées en plus de la semaine normale ou de la journée normale de travail.

### Aménagement de réduction du temps de travail

#### *ADHÉSION AU RÉGIME*

- Le gestionnaire qui participe au régime de congé à traitement différé ou de retraite progressive ne peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail.
- Le gestionnaire en congé sans traitement ou visé par un congé prévu à la section des droits parentaux ou le gestionnaire absent du travail en raison d'une invalidité totale ou d'une lésion professionnelle peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail, mais ce régime ne peut débuter avant la date effective de retour au travail qui suit l'un ou l'autre de ces congés ou absences.
- L'aménagement de réduction du temps de travail est offert aux gestionnaires permanents et occasionnels.

#### *ENTENTE*

Le gestionnaire peut prendre un aménagement de réduction du temps de travail, par une entente avec Télé-Québec. L'entente d'aménagement de réduction du temps de travail doit être écrite et conclue pour une durée déterminée.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente par un avis écrit de 90 jours.

## MODALITÉS

Un horaire, non modifiable, comportant une semaine de quatre (4) jours. La semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

- o La semaine régulière de travail (35 heures) est dorénavant de 32 heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

L'accumulation des crédits de vacances est calculée au prorata du temps travaillé entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars.

## AVANTAGES SOCIAUX ET BÉNÉFICES RELIÉS À L'EMPLOI

### Vacances annuelles

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le gestionnaire a droit, au cours des 12 mois suivant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des jours de vacances annuelles rémunérées au taux de traitement régulier. Il doit les prendre au cours de l'année durant laquelle ils sont dus.

#### ATTRIBUTION DES JOURS DE VACANCES

Le crédit de vacances est calculé chaque année en fonction du nombre d'années de service continu sur la base du temps travaillé. Le gestionnaire se voit attribuer des jours de vacances dont le nombre est déterminé selon le tableau suivant :

Service continu au 1 <sup>er</sup> avril	Nombre de jours de vacances attribuables au 1 <sup>er</sup> avril
Moins d'un an	1 2/3 jours par mois de service
1 à 10 ans	20 jours
10 et 11 ans	21 jours
12 et 13 ans	22 jours
14 et 15 ans	23 jours
16 et 17 ans	24 jours
18 ans et plus	25 jours

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

En cas de cessation d'emploi, le gestionnaire reçoit une indemnité équivalente aux vacances accumulées et non prises. Si le gestionnaire a pris des vacances par anticipation, il doit remettre à la Télé-Québec les indemnités reçues en trop.



## *AUTORISATION*

Le gestionnaire soumettra à son supérieur immédiat pour approbation les dates auxquelles il désire prendre ses vacances.

## *ACCUMULATION INTERROMPUE*

Le gestionnaire qui ne reçoit pas de traitement n'accumule aucun crédit de jours de vacances pendant cette période, bien 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.

## *REPORT DES JOURS DE VACANCES NON UTILISÉS*

Sous réserve du droit du gestionnaire de conserver ses crédits de vacances accumulées sur demande écrite du gestionnaire, l'excédent des crédits de vacances supérieur à 10 jours lui est remboursé à la fin de la période de référence, soit au mois d'avril.

## Congés

### *JOURS FÉRIÉS*

À Télé-Québec, les jours fériés sont au nombre de 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 :

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

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

- Journée nationale des patriotes
- Fête du Canada ;
- L'Action de grâce.

Télé-Québec peut ajouter un jour férié pour compléter les deux semaines de congés payés de cette période. Les modalités de reprise d'un congé férié pour un gestionnaire qui aurait dû travailler la journée prévue d'un congé font l'objet d'une entente entre le gestionnaire et son supérieur immédiat.

### *CONGÉS SOCIAUX*

Après entente avec son supérieur immédiat, un gestionnaire a droit à des jours d'absences rémunérées en raison d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption, d'un décès, d'un déménagement ou pour toute raison jugée sérieuse.

### *JOURNÉES DE CADRES*

Le gestionnaire a droit à cinq (5) jours d'absence rémunérée pour des raisons personnelles par année financière (1<sup>er</sup> avril au 31 mars). Ces journées sont non monnayables, non cumulables et ne peuvent être utilisées en heures ou en demi-journées.

### *CONGÉ POUR AFFAIRES PERSONNELLES*

Le gestionnaire peut, après en avoir été autorisé par son supérieur immédiat, s'absenter de son travail sans perte de traitement pour un motif jugé valable.

Occuper un emploi chez un autre employeur, 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 Télé-Québec.

### *CONGÉ POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS JUDICIAIRES*

Le gestionnaire 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 parti, reçoit son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour moins les indemnités reçues à ce titre.

### *REPRÉSENTATION COMME TÉMOIN*

Le gestionnaire 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 Télé-Québec.

### *CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES*

Le gestionnaire peut s'absenter 10 jours par année sans salaire pour remplir les obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe<sup>1</sup>, ou en raison de l'état de santé d'un parent<sup>2</sup> ou d'une personne pour laquelle le gestionnaire agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux.

---

<sup>1</sup> Le terme « conjoint ou conjointe » sont les personnes qui sont mariées et cohabitent ou qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant ou 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.

<sup>2</sup> Le terme « parent » comprend les personnes suivantes: l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du cadre ou de son (sa) conjoint(e), ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Le gestionnaire doit aviser son supérieur de son absence dans les meilleurs délais et il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en heures avec l'autorisation de l'employeur.

Ce congé pour responsabilités parentales peut être déduit de la banque de congés personnels, des vacances ou des jours fériés à reprendre. Le gestionnaire peut également prendre du temps de vacances anticipées.

## Congé à traitement différé ou anticipé

Télé-Québec offre à ses gestionnaires la possibilité de bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé. Le gestionnaire en fait la demande à son supérieur et à la Direction des ressources humaines. Cette demande sera analysée en tenant compte des besoins de Télé-Québec.

Un gestionnaire en congé sans traitement, en invalidité ou en congé parental peut adresser une telle demande, mais ce congé ne peut débuter avant la date effective de son retour au travail.

### *DURÉE DU CONGÉ ET ÉTALEMENT DU TRAITEMENT*

La durée d'un congé peut varier entre 6 et 12 mois. Ce congé doit par ailleurs s'inscrire à l'intérieur d'une période d'étalement du revenu pouvant aller de 2 à 5 ans, au choix du gestionnaire. Toutefois, si la période d'étalement est de deux (2) ans, le congé ne pourra dépasser huit (8) mois.

Le pourcentage de traitement que le gestionnaire 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 ces années, s'il n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé.

### *DURÉE DE PARTICIPATION À L'OPTION*

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%

Pendant la durée de participation à l'option, le gestionnaire continue de verser sa quote-part aux divers régimes d'assurance de Télé-Québec. Lorsqu'il est en congé, le gestionnaire accumule du service continu, mais non des crédits de vacances. Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie pendant la durée de participation.



## RETOUR AU TRAVAIL

Le gestionnaire qui se prévaut d'un tel congé doit revenir à Télé-Québec pour une période au moins égale à celle de son congé s'il est pris avant la fin de sa participation à l'option. Si, pour une raison ou une autre, le gestionnaire doit mettre fin à l'entente ou reporter l'exercice de l'option choisie, il devient sujet à diverses règles administratives pouvant comprendre des modalités de remboursement. Ces règles et modalités lui seront communiquées, sur demande, à la Direction des ressources humaines.

## Congés sans traitement

Sur demande du gestionnaire, Télé-Québec 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 le gestionnaire aspire, un congé sans traitement pour une période n'excédant pas 12 mois. Le congé sans traitement peut être partiel ou total. N'est pas jugé motif valable, le fait d'aller occuper un emploi chez un autre employeur œuvrant dans le même secteur d'activités que Télé-Québec.

Le gestionnaire doit faire une demande écrite de congé sans traitement dans un délai raisonnable et indiquer le motif, la date de départ ainsi que la date de retour au travail. La réponse de Télé-Québec doit être transmise par écrit dans un délai raisonnable.

### AVANTAGES CONTRIBUTOIRES

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

Le gestionnaire 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 Retraite Québec.

### ANNÉES DE SERVICE

Au cours du congé sans traitement, le gestionnaire ne subit aucun préjudice quant au calcul de ses années de service chez l'employeur comme cadre régulier.

### LORS DU RETOUR

À son retour au travail, le gestionnaire se verra attribuer un poste dont les tâches correspondent à son champ d'expertise. De plus, le gestionnaire pourra retourner dans le même service pourvu que les circonstances le permettent.

Sauf dans un cas de force majeure, le gestionnaire qui ne revient pas au travail à la date d'expiration de son congé sans traitement, de même que le gestionnaire 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.

## DROITS PARENTAUX

### Dispositions générales

- 1) À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer au gestionnaire un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.
- 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 suppléments 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, le congé de paternité et le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le gestionnaire reçoit, ou recevrait s'il n'en faisait pas demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

- 3) Dans le cas où le gestionnaire partage avec sa conjointe ou son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues ne sont versées que si le gestionnaire reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 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 d'assurance-emploi.
- 5) Télé-Québec ne rembourse pas au gestionnaire les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, Télé-Québec ne rembourse pas au gestionnaire les sommes qui pourraient être exigées de lui par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

- 6) Lorsque les parents sont tous les 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.

### Congé de maternité

- 1.1. La gestionnaire enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines, qui sous réserve des articles 1.27 et 1.28 doivent être consécutives. La gestionnaire enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des articles 1.27 et 1.28, doivent être consécutives.

La gestionnaire dont la grossesse est interrompue à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité. Le gestionnaire ou la gestionnaire dont la conjointe décède se voit transférer la partie résiduelle du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

- 1.2. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la gestionnaire et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la gestionnaire 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.
- 1.3. La gestionnaire qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 1.8, 1.10 et 1.11, selon le cas.

La gestionnaire qui accouche alors qu'elle est invalide au sens du paragraphe a) de la section Assurance salaire de courte durée, bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par cette présente section.

- 1.4. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 1.1. Si la gestionnaire revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 1.5. Si la naissance a lieu après la date prévue, la gestionnaire 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 semaines de congé de maternité après la naissance.

La gestionnaire 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 indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la gestionnaire.

Durant ces prolongations du congé de maternité, la gestionnaire ne reçoit ni indemnité ni traitement. La gestionnaire bénéficie des avantages prévus par l'article 1.30 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 1.31 pendant les semaines subséquentes dans la mesure où elle y a normalement droit.

- 1.6. La gestionnaire qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 1.1 ou 1.5 est considérée comme absente pour cause de maladie et est assujettie aux dispositions de la section | Régime d'assurances collectives dans la mesure où elle y a normalement droit.
- 1.7. Pour obtenir le congé de maternité, la gestionnaire doit donner un avis écrit à Télé-Québec au moins 15 jours avant la date du départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

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

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

### *INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA GESTIONNAIRE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)*

- 1.8. La gestionnaire qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 1.12 avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Cependant, lorsque la gestionnaire travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 1.12, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement hebdomadaire versé par Télé-Québec et le pourcentage des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la gestionnaire 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.

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

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

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

Le total des sommes reçues par la gestionnaire durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut cependant excéder 93 % du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

## *INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA GESTIONNAIRE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE*

1.10. La gestionnaire qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 1.12 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 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 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 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque la gestionnaire travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 1.12, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement hebdomadaire versé par Télé-Québec et le pourcentage des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la gestionnaire produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

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

L'article 1.9 s'applique à la gestionnaire visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

1.11. La gestionnaire non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la gestionnaire qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 1.12 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou par un territoire a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant 12 semaines, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire.



### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

1.12. Dans les cas visés par les articles 1.8, 1.10 et 1.11 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la gestionnaire est rémunérée;
- b) L'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la gestionnaire admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par Télé-Québec d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement. Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse (OFQJ), de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des articles 1.8, 1.10 et 1.11 est réputée satisfaite lorsque la gestionnaire a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) Le traitement hebdomadaire s'entend du traitement régulier de la gestionnaire sans aucune rémunération additionnelle et prime. Ce traitement est ajusté en fonction de la progression salariale auquel la gestionnaire a droit si les conditions d'obtention, de cette progression, prévues à la section | Révision annuelle des salaires sont respectées. Le traitement hebdomadaire de la gestionnaire à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la gestionnaire à temps réduit a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la gestionnaire à temps réduit qui est en congé spécial comme prévu par l'article 1.13 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen. Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la gestionnaire à temps réduit comprend la date de la révision salariale, 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 progression salariale qui lui est applicable.

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

### **Affectation provisoire et congé spécial**

- 1.13. La gestionnaire 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.

La gestionnaire doit présenter à son supérieur immédiat, dans les meilleurs délais, le certificat médical prévu à cet effet.

La gestionnaire ainsi affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la gestionnaire a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la gestionnaire enceinte, à la date de son accouchement et pour la gestionnaire qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour la gestionnaire admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé se termine à compter de la 4<sup>e</sup> semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

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

### *AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX*

- 1.14. La gestionnaire a également 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 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport signé par une sage-femme.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la gestionnaire peut se prévaloir du régime d'assurance salaire de courte durée dans la mesure où elle y a droit.

Dans le cas de visites visées au paragraphe c) de l'article 1.14, la gestionnaire bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. Télé-Québec peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la gestionnaire peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

## Congés à l'occasion de la naissance

- 1.15. Le gestionnaire a droit à des jours d'absence rémunérés conformément à la section | Congés sociaux, à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ces absences peuvent être discontinues et doivent se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, dans les 15 jours suivants l'interruption de la grossesse.

## Congé de paternité

- 1.16. À l'occasion de la naissance de son enfant, le gestionnaire a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 1.27 et 1.28, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ainsi, le gestionnaire 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.

Toutefois, le gestionnaire peut demander par écrit de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec Télé-Québec les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service.

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

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 1.31.

## Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

- 1.18. La ou le gestionnaire qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à Télé-Québec au moins 15 jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 1.27 et 1.28, doivent être consécutives.

Lorsque la ou le gestionnaire est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané 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.

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

- 1.19. La ou le gestionnaire peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 1.18 si elle ou il fait parvenir à Télé-Québec, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la ou le gestionnaire.

Durant cette prolongation, la ou le gestionnaire ne reçoit ni indemnité ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par l'article 1.31.

- 1.20. La ou le gestionnaire qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à Télé-Québec au moins 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 15 jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

### *INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE GESTIONNAIRE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI*

- 1.21. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 1.18, la ou le gestionnaire qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 1.8 ou 1.10, selon le cas, et l'article 1.9 s'appliquent à la ou le gestionnaire visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

- 1.22. La ou le gestionnaire 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 1.18, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si la ou le gestionnaire a accumulé 20 semaines de service.

- 1.23. Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 1.12 s'appliquent dans les cas visés par les articles 1.21 et 1.22, en faisant les adaptations nécessaires.

### *CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION*

- 1.24. La ou le gestionnaire bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son(sa) conjoint(e), à la suite d'une demande écrite présentée au moins 15 jours à l'avance, d'un congé selon les modalités du Régime québécois d'assurance parentale à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Le nombre maximal de semaines de prestations dépend du régime chois par la ou le gestionnaire.

La ou le gestionnaire 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 présentée à Télé-Québec si possible 15 jours à l'avance, un congé selon les modalités du Régime québécois d'assurance parentale. La période de prestations peut débuter cinq (5) semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant. Le nombre maximal de semaines de prestations dépend du régime choisi.

Le congé 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 ou du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 1.18 s'applique alors.

### *DISPOSITIONS PARTICULIÈRES*

- 1.25. Si à la suite d'un congé pour lequel la ou le gestionnaire a reçu l'indemnité prévue par l'article 1.21 ou 1.22, il n'en résulte pas une adoption, la ou le gestionnaire est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité.

## **Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**

- 1.26. La ou le gestionnaire a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Télé-Québec au moins 15 jours à l'avance et au moins 30 jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus dans le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 1.1 sous réserve de la dernière puce de l'article 1.30 en prolongation du congé prévu par l'article 1.15 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 1.18.

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

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

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

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la ou le gestionnaire n'est pas une personne salariée d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 1.12, la ou le gestionnaire peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

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

## Autres dispositions

### *SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ*

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

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

Durant la suspension de son congé, la ou le gestionnaire est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. La ou le gestionnaire bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 1.31.

- 1.29. Lors de la reprise du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 1.27 ou 1.28, Télé-Québec verse à la ou le gestionnaire 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

- 1.30. Durant le congé de maternité, les congés spéciaux prévus par les articles 1.13 et 1.14 ou le congé pour adoption prévu par l'article 1.18 ou 1.20, la ou le gestionnaire 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 l'expérience ;
  - accumulation du service ;
  - droit de reporter ses vacances. En ce qui a trait au droit de reporter ses vacances, les particularités suivantes s'appliquent à la gestionnaire en congé de maternité :
    - i. La gestionnaire peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit Télé-Québec de la date du report.
    - ii. La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la gestionnaire, à l'approbation de son supérieur immédiat.
- 1.31. Durant le congé de paternité, le congé sans traitement ou partiel sans traitement et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la ou le gestionnaire conserve son expérience et son service s'accumule. Elle ou il continue de participer au régime d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

De plus, la ou le gestionnaire accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des 52 premières semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement.

## RETOUR AU TRAVAIL

- 1.32. Télé-Québec fait parvenir à la ou le gestionnaire, au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La ou le gestionnaire à qui Télé-Québec a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 1.26 ou de bénéficier de l'application de l'article 1.6.

La ou le gestionnaire 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, la ou le gestionnaire qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 1.33. Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 1.13 ou 1.14, du congé de paternité ou du congé pour adoption, la ou le gestionnaire reprend son emploi.

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

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

La ou le gestionnaire 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 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant 52 semaines, cet avis est d'au moins 30 jours.

- 1.35. Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas 52 semaines, la ou le gestionnaire reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant 52 semaines, la ou le gestionnaire réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait.

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

## PERFECTIONNEMENT

Veuillez-vous référer à la politique de formation et de perfectionnement. La politique se trouve [ICI](#).



## ACCIDENT DE TRAVAIL

Le gestionnaire qui a un accident de travail doit le déclarer dans les plus brefs délais à son supérieur immédiat et aux 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 Télé-Québec, il recevra une compensation pour la durée de son absence, s'il y a lieu.

### *TRAITEMENT*

Le gestionnaire reçoit, pendant la période au cours de laquelle lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et le traitement net que le gestionnaire retirerait normalement de son emploi durant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un montant brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le gestionnaire aurait droit s'il était au travail.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque le gestionnaire n'est plus admissible, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

Le traitement net s'entend du traitement et des primes s'il y a lieu, diminué des impôts fédéral et provincial, de la cotisation versée à l'alliance ainsi que des cotisations versées par le gestionnaire au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

Le gestionnaire qui bénéficie de l'indemnité de remplacement du revenu est considéré totalement invalide au sens de la section | Assurance salaire de courte durée. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente directive, le gestionnaire absent en raison d'une lésion professionnelle accumule du service, mais pour la seule période prévue d'emploi.

### *CESSATION*

Ce complément d'indemnité du revenu prendra fin lorsque la Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) cessera l'indemnité de remplacement du revenu ou versera une indemnité de remplacement du revenu réduite.

## RÉGIME DE RETRAITE

Les gestionnaires permanents sont obligatoirement assujettis au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) dès leur entrée en fonction. Le pourcentage de contribution est calculé selon les Lois des régimes de retraite en vigueur. Les gestionnaires engagés à titre d'occasionnel en surplus, sont obligatoirement assujettis au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) dès leur entrée en fonction. Le pourcentage de contribution est calculé selon les Lois des régimes de retraite en vigueur. Par contre, s'il s'agit d'un gestionnaire occasionnel sur un poste vacant, il a droit au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

Pour obtenir davantage d'information sur le régime de retraite, vous pouvez communiquer avec la direction des ressources humaines ou visiter le site web de Retraite Québec.

## Retraite progressive

Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à un gestionnaire 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 Télé-Québec.

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

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

1. Période couverte par la présente section et prise de la retraite
  - Les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à un gestionnaire permanent pour une période minimale de 12 mois et pour une période maximale de 60 mois ;
  - Cette période est ci-après appelée "l'entente" ;
  - À la fin de l'entente, le gestionnaire permanent prend sa retraite ;
  - Lorsque les années ou parties d'années de service créditées au gestionnaire permanent à la fin de l'entente sont inférieures à celles estimées par Retraite Québec, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au gestionnaire permanent correspondent à l'estimation faite par Retraite Québec. De même, lorsque le gestionnaire permanent n'a pas droit à sa pension à la fin de l'entente, celle-ci est prolongée jusqu'à la date où le gestionnaire permanent y aura droit.
2. Durée de l'entente et prestation de travail
  - L'entente est d'une durée minimale de 12 mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois ;
  - La demande doit être faite, par écrit, au moins 90 jours avant le début de l'entente ; elle doit également prévoir la durée de l'entente ;
  - L'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre le gestionnaire permanent et Télé-Québec et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, Télé-Québec et le gestionnaire permanent peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail ;
  - L'horaire de travail peut varier, mais il ne doit en aucun cas être inférieur à 40 % ni supérieur à 80% du temps travaillé d'un gestionnaire permanent à plein temps.
3. Droits et avantages
  - Pendant la durée de l'entente, le gestionnaire permanent reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail ;

- Le gestionnaire permanent continue d'accumuler son ancienneté comme s'il ne participait pas au programme ;
- Un gestionnaire 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 ;
- Pendant la durée de l'entente, le gestionnaire permanent et Télé-Québec versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que le gestionnaire permanent accomplissait avant le début de l'entente.
- Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, le gestionnaire 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, le gestionnaire 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 ;

- Pendant la durée de l'entente, le gestionnaire permanent bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente ;
- Télé-Québec continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente pourvu que le gestionnaire permanent paie sa quote-part.

#### 4. Cessation de l'entente

- Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès d'un gestionnaire permanent avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu ; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de Télé-Québec.

#### 5. Reclassement

- Dans l'éventualité où son poste est aboli, le gestionnaire 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, le gestionnaire 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 et de l'assurance-traitement.

En ce qui a trait en particulier aux congés spéciaux et aux jours fériés, les dispositions du présent manuel s'appliquent lorsque l'événement survient une journée où le gestionnaire permanent est au travail selon son horaire régulier.

## RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

L'assureur actuel est le Groupe financier SSQ – Contrat Y9999 – Personnel d'encadrement du secteur public et parapublic du Québec.

- Assurance maladie : individuelle, familiale, monoparentale
- Assurance salaire longue durée obligatoire : 65% du salaire mensuel brut que l'adhérent devrait recevoir à la fin de la 104<sup>e</sup> semaine de son invalidité totale
- Assurance vie de base obligatoire (50% du salaire annuel)
- Assurance vie additionnelle : facultatif
- Assurance dentaire : payée par Télé-Québec

### CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

Le cadre permanent ou ayant un contrat d'une durée d'une année plus un jour est éligible aux assurances, après un mois de service. En vertu de la Loi sur l'assurance médicaments du Québec, le régime d'assurance médicaments est obligatoire pour tous les employés ainsi que leur conjoint et leurs enfants, à moins que ceux-ci ne soient déjà couverts par un autre régime privé d'assurances collectives. Dans ce cas précis, une exemption pourra être accordée sur présentation d'une preuve que le cadre et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime privé d'assurances collectives comportant une protection similaire.

### ADHÉSION

Suite à sa rencontre d'accueil, le cadre doit dans les 30 jours suivant son embauche aviser la Direction des ressources humaines des prestations choisies. Des preuves d'assurabilité pourront être exigées pour certaines protections. Une fois le dossier traité par les différentes instances, Télé-Québec recevra la confirmation d'adhésion et l'acheminera au cadre dans les plus brefs délais. Celui-ci pourra alors faire des réclamations.

### MODIFICATION

Les assurances peuvent être modifiées en tout temps conformément aux contrats. Il suffit d'aviser la Direction des ressources humaines afin qu'elle puisse procéder à la modification. Cependant, l'assureur peut exiger en tout temps des preuves d'assurabilité.

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Les protections se poursuivent durant un congé sans traitement, une mise à pied temporaire ou un congédiement contesté.

## ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE

Peu importe son statut, le cadre est admissible à une assurance salaire courte durée après un mois de service. Les prestations sont offertes de la façon suivante :

- 1<sup>ère</sup> semaine d'absence : 100% du salaire
  - 2<sup>ème</sup> semaine à 26<sup>e</sup> semaine d'absence: 80% du salaire
  - 27<sup>e</sup> à 104<sup>e</sup> semaine d'absence : 70% du salaire
- a) Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par Télé-Québec.
- b) Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de 15 jours ouvrables effectivement travaillés à temps plein. Le calcul de la période de 15 jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés relatifs aux droits parentaux ou toute autre absence, qu'elle soit rémunérée ou non.

À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité totale, la période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le cadre, de service dans les forces armées ou de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels ou une période d'invalidité au cours de laquelle le cadre refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

- c) Le cadre reçoit le traitement ou la prestation d'assurance salaire prévue s'il fournit les informations et les pièces justificatives requises par Télé-Québec, aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale pour en établir la cause et la durée et s'il consent à se soumettre, aux frais de Télé-Québec, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par Télé-Québec

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le cadre qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre rembourse à Télé-Québec les honoraires du médecin désigné ou la part assumée par Télé-Québec dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par le cadre et Télé-Québec.

Le cadre doit également autoriser Télé-Québec à divulguer les informations et pièces justificatives prévues au premier alinéa aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions prévues.

- d) Toute divergence d'opinions entre le médecin traitant et le médecin désigné par Télé-Québec doit être soumise, pour décision finale, à un troisième médecin choisi d'un commun accord par le cadre et Télé-Québec et payé à parts égales par ces derniers.

Le cas échéant, Télé-Québec rembourse au cadre 50 % de ses frais de déplacement admissibles selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

- e) Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu du régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit en aviser Télé-Québec sans délai.

Dans ce cas, le traitement ou la prestation d'assurance salaire de courte durée à verser est calculé de la façon suivante : le traitement net ou la prestation nette<sup>3</sup> est réduit du montant initial de la prestation d'invalidité, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de l'indexation et ramené à un montant brut imposable qui constitue le traitement ou la prestation à verser.

- f) Le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée peut, avec l'accord de Télé-Québec bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les fonctions reliées à l'emploi qu'il occupait avant son invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par Télé-Québec.

Pendant cette période, le cadre est considéré en invalidité totale et continue d'être assujéti au régime d'assurance salaire de courte durée. Il reçoit, pour le temps non travaillé, la prestation d'assurance salaire de courte durée qui lui est applicable. Toutefois, pour le temps travaillé, le cadre reçoit son traitement et, le cas échéant, toute prime, allocation, indemnité, ou montant forfaitaire et il accumule des vacances.

Malgré le deuxième alinéa, le cadre peut, après entente avec Télé-Québec, prendre des vacances pour une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs au cours de sa période de retour progressif. Ces jours de vacances sont déduits de la réserve de vacances du cadre.

La période de retour progressif incluant, le cas échéant, les jours de vacances prévus au troisième alinéa n'excède normalement pas six mois consécutifs et ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale au-delà de 104 semaines.

- g) Le cadre totalement invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel il est assujéti.

Toutefois, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances et au régime de retraite auquel il est assujéti, lorsque ce dernier le prévoit.

---

<sup>3</sup> Le traitement net ou la prestation nette correspond au traitement brut ou à la prestation brute réduit des impôts provincial et fédéral, des cotisations au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi ainsi qu'au Régime québécois d'assurance parentale. Le traitement brut est également réduit des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite.

- h) Aux fins du calcul du nombre de jours de vacances à attribuer au cours d'une période d'invalidité totale, les dispositions suivantes s'appliquent :
- l'absence en raison d'une invalidité, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins comprise entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, est considérée comme une absence avec traitement. L'absence pendant une période additionnelle à cette période est considérée comme une absence sans traitement pour la durée de cette période additionnelle;
  - l'absence en raison d'une lésion professionnelle, comprise entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, est considérée comme une absence avec traitement.

Les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent pour une absence d'une durée maximale de deux ans à compter du début de l'absence.

- i) La participation du cadre au régime d'assurance salaire de courte durée et le droit aux prestations prennent fin à la première des dates suivantes :
- la date à laquelle il cesse d'être assujéti ;
  - la date du début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail prévue à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite ;
  - la date du début de son congé de préretraite totale ;
  - la date de sa prise de retraite.

## ALLIANCE DES CADRES DE L'ÉTAT

### Droits d'association

À moins de refus écrit de sa part, le cadre adhère à l'Alliance des cadres de l'État.

C'est donc avec les représentants de cette Alliance que Télé-Québec partage ses préoccupations relatives à la gestion des ressources et échange lors de consultations sur l'élaboration de politiques de gestion administratives.

L'information sur l'Alliance des cadres de l'État est disponible sur le site web suivant : <https://www.alliancedescadres.com/>

### COMITÉ DE TRAVAIL

Le comité de travail des conditions des cadres de Télé-Québec est :

Mme Sylvie Napert, 514 521-2424 poste 2062

Me Nathalie Blais, 514 521-2424 poste 2258

Mme Mélanie Charette, 514 521-2424 poste 2206

## Protocole d'entente concernant la reconnaissance

### *OBJET*

Protocole d'entente concernant la reconnaissance de l'Alliance des cadres de l'État comme représentante des cadres de Télé-Québec.

### *CONVENTION*

Télé-Québec, ci-après appelée « Télé-Québec » et l'Alliance des cadres de l'État, ci-après appelée « L'Alliance », par l'intermédiaire de leur représentant respectif, conviennent de ce qui suit :

1. L'Alliance est reconnue comme représentante, pour fins de relations de travail, de tous les cadres de Télé-Québec, à l'exception de ceux qui, par entente entre Télé-Québec et l'Alliance, sont exclus parce qu'ils seraient placés en situation de conflit d'intérêts en raison des responsabilités qu'ils assument dans l'élaboration des politiques, règlements, directives et procédures, en matière de conditions de travail des cadres de Télé-Québec.
2. Préalablement à la détermination ou à la modification des conditions de travail des cadres représentés par l'Alliance, il est convenu que celle-ci sera consultée par les représentants de Télé-Québec.
3. Télé-Québec et l'Alliance conviennent d'agir dans un esprit de concertation et de collaboration dans leurs relations mutuelles.
4. Télé-Québec accepte de prélever la cotisation régulière exigée par l'Alliance à même le traitement de tous les cadres admissibles au sens de l'article 1 du présent protocole.

Toutefois, un cadre est exonéré de cette cotisation pendant la période de 30 jours qui suivent son admissibilité et il peut, au cours de cette période, aviser par écrit l'Alliance et Télé-Québec de son refus d'être cotisé à l'expiration de cette période.

Le cadre conserve le droit de cesser de cotiser en tout temps à l'Alliance; il doit alors aviser celle-ci et Télé-Québec de sa décision. Dans ce cas, la cotisation cessera dans les meilleurs délais suivant l'avis du cadre.

5. La présente entente est conclue dans le cadre du décret 438-99 du 21 avril 1999 du gouvernement du Québec.
6. Télé-Québec se réserve le droit de mettre fin au présent protocole si l'Alliance ne représente plus la majorité des cadres qui y sont admissibles.
7. Télé-Québec et l'Alliance conviennent de respecter le présent protocole d'entente.





## SIGNATURES

Signé à Montréal ce 5<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2021.

Pour la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) :

*Marie Collin*

Marie Collin (19 Jul 2021 07:55 EDT)

---

Madame Marie Collin  
Présidente-directrice générale

*Mélanie Charette*

---

Madame Mélanie Charette  
Directrice des ressources humaines

Pour l'Alliance des cadres de l'État :

*Martine Doré*

---

Me Martine Doré  
Présidente-directrice générale

Pour les membres du comité de travail :

*Sylvie Napert*

---

Madame Sylvie Napert

*Nathalie Blais*

---

Me Nathalie Blais











# Signature | Manuel des conditions de travail des cadres | Télé-Québec

Rapport d'audit final

2021-07-19

Créé le :	2021-07-05
De :	Hanae Baghdad (HBaghdad@telequebec.tv)
État :	Signés
ID de transaction :	CBJCHBCAABAAQAex4DPwa6MIZhOHdGIVTeTHBvze3xMS

## Historique « Signature | Manuel des conditions de travail des cadres | Télé-Québec »


-  Document créé par Hanae Baghdad (HBaghdad@telequebec.tv)  
2021-07-05 - 15:01:38 GMT - Adresse IP : 142.118.19.210
-  Document envoyé par courrier électronique à Marie Collin (mcollin@telequebec.tv) pour signature  
2021-07-05 - 15:18:00 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à Martine Doré (martine.dore@alliancedescadres.com) pour signature  
2021-07-05 - 15:18:00 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à Melanie Charette (mcharette@telequebec.tv) pour signature  
2021-07-05 - 15:18:00 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à Sylvie Napert (snapert@telequebec.tv) pour signature  
2021-07-05 - 15:18:00 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à Nathalie Blais (NBlais@telequebec.tv) pour signature  
2021-07-05 - 15:18:01 GMT
-  Courrier électronique consulté par Nathalie Blais (NBlais@telequebec.tv)  
2021-07-05 - 15:19:53 GMT - Adresse IP : 24.200.187.146
-  Courrier électronique consulté par Sylvie Napert (snapert@telequebec.tv)  
2021-07-05 - 15:27:01 GMT - Adresse IP : 207.162.84.234
-  Document signé électroniquement par Nathalie Blais (NBlais@telequebec.tv)  
Date de signature : 2021-07-05 - 15:39:52 GMT - Source de l'heure : serveur- Adresse IP : 24.200.187.146
-  Courrier électronique consulté par Martine Doré (martine.dore@alliancedescadres.com)  
2021-07-05 - 15:51:54 GMT - Adresse IP : 142.112.31.101

 Courrier électronique consulté par Melanie Charette (mcharette@telequebec.tv)

2021-07-05 - 16:17:30 GMT- Adresse IP : 107.171.144.54

 Courrier électronique consulté par Marie Collin (mcollin@telequebec.tv)

2021-07-05 - 16:32:37 GMT- Adresse IP : 142.180.254.12

 Document signé électroniquement par Melanie Charette (mcharette@telequebec.tv)

Date de signature : 2021-07-05 - 16:34:47 GMT - Source de l'heure : serveur- Adresse IP : 107.171.144.54

 Document signé électroniquement par Sylvie Napert (snapert@telequebec.tv)


Date de signature : 2021-07-05 - 21:06:51 GMT - Source de l'heure : serveur- Adresse IP : 207.162.84.234

 Courrier électronique consulté par Martine Doré (martine.dore@alliancedescadres.com)

2021-07-08 - 15:23:06 GMT- Adresse IP : 142.112.31.101

 Document signé électroniquement par Martine Doré (martine.dore@alliancedescadres.com)

Date de signature : 2021-07-08 - 15:26:04 GMT - Source de l'heure : serveur- Adresse IP : 142.112.31.101

 Document signé électroniquement par Marie Collin (mcollin@telequebec.tv)

Date de signature : 2021-07-19 - 11:55:49 GMT - Source de l'heure : serveur- Adresse IP : 173.179.176.239

 Accord terminé

2021-07-19 - 11:55:49 GMT