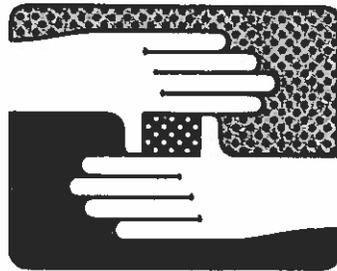


# Convention collective intervenue

**ENTRE : LA SOCIÉTÉ DE TÉLÉDIFFUSION DU QUÉBEC  
(TÉLÉ-QUÉBEC)**



**ET : L'ASSOCIATION DES RÉALISATEURS ET  
RÉALISATRICES DE TÉLÉ-QUÉBEC  
(ARRTQ-CSQ)**



**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 jusqu'au 31 mars 2028**



## TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos.....	4
Article 1.00	Reconnaissance de l'Association et des prérogatives de l'Employeur ..... 5
Article 2.00	Statut des réalisateurs ..... 6
Article 3.00	Modalités d'embauche ..... 7
Article 4.00	Exercice de la profession..... 8
Article 5.00	Le réalisateur et les services ..... 9
Article 6.00	Garanties professionnelles..... 10
Article 7.00	Générique..... 11
Article 8.00	Horaire de travail ..... 12
Article 9.00	Affectations..... 13
Article 10.00	Garantie pour l'association ..... 14
Article 11.00	Garantie pour l'Employeur..... 15
Article 12.00	Permis d'absence pour libérations syndicales ..... 15
Article 13.00	Sécurité d'emploi ..... 16
Article 14.00	Frais de déménagement ..... 17
Article 15.00	Régimes d'assurance vie, maladie, traitement et régimes complémentaires..... 18
Article 16.00	Droits parentaux ..... 30
Article 17.00	Jours fériés ..... 55
Article 18.00	Congés sociaux..... 57
Article 19.00	Vacances ..... 60
Article 20.00	Santé et sécurité ..... 62
Article 21.00	Régime de retraite ..... 62
Article 22.00	Droits de participation aux affaires publiques..... 65
Article 23.00	Frais de voyage..... 65
Article 24.00	Coproduction, production externe et sous-traitance ..... 66
Article 25.00	Ancienneté ..... 67



Article 26.00	Comité conjoint permanent.....	68
Article 27.00	Procédure de griefs et d'arbitrage .....	68
Article 28.00	Salaires .....	72
Article 29.00	Conditions de travail applicables aux réalisateurs contractuels.....	77
Article 30.00	Supplément de salaire .....	81
Article 31.00	Dispositions particulières.....	81
Article 32.00	Congé sans traitement .....	82
Article 33.00	Congé à traitement différé ou anticipé.....	84
Article 34.00	Changements techniques, technologiques et administratifs .....	91
Article 35.00	Formation et développement professionnel .....	91
Article 36.00	Accès à l'égalité dans l'emploi .....	92
Article 37.00	Durée de la convention collective.....	93
Article 38.00	Dispositions générales .....	93
<u>Annexe A</u>	Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents .....	95
<u>Annexe B</u>	Formulaire de demande d'adhésion à l'association.....	96
<u>Annexe C</u>	Processus de production à titre indicatif.....	97
<u>Annexe D</u>	Annexe relative aux droits parentaux, familiaux ou des conjoints de même sexe.....	98
<u>Annexe E</u>	Assurances.....	99
<u>Annexe F</u>	Frais de stationnement.....	100
<u>Annexe G</u>	Modalités de rappel pour les réalisateurs contractuels .....	101
<u>Annexe H</u>	Réalisateur contractuel dont le contrat est d'une durée initiale prévue de neuf (9) mois ou plus	102
<u>Annexe I</u>	LETTRE D'ENTENTE POSTE DE CMOR .....	103
<u>Annexe J</u>	LETTRE D'ENTENTE D'INTÉGRATION POUR LA MESURE DE FIDÉLITÉ .....	106
<u>Annexe K</u>	OBJET : LISTE DE RAPPEL CONCERNANT LES RÉALISATEURS CONTRACTUELS .....	107



## **Avant-propos**

### **But de la convention**

La convention a pour but de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et l'Association.

Elle vise à assurer le maintien à un niveau d'excellence du statut professionnel des réalisateurs et à favoriser les meilleures conditions de fonctionnement pour l'Employeur.

### **Définition des termes**

« Employeur » désigne la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) ;

« Association » désigne l'Association des réalisateurs et des réalisatrices de Télé-Québec (ARRTQ) ;

« Réalisateur » désigne les personnes, hommes ou femmes, qui, à titre de réalisateurs ou de réalisatrices, sont visées par la présente convention collective.



## **Article 1.00 Reconnaissance de l'Association et des prérogatives de l'Employeur**

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Association, suivant les dispositions du Code du travail, comme seul agent négociateur et mandataire des réalisateurs assujettis à l'accréditation syndicale émise le 19 janvier 1988 par le bureau du Commissaire général du travail (dossier M-14598-17).
- 1.02 L'Employeur reconnaît que seul le réalisateur peut exercer les pouvoirs afférents à la profession, tels que décrits dans la présente convention collective, à l'exception de toute activité de formation et/ou de toute activité d'information interne.
- 1.03 L'Association reconnaît que les droits exclusifs de l'Employeur comprennent entre autres le droit de décider du nombre et de l'emplacement de ses établissements, d'établir les méthodes et la portée de son exploitation, de fixer le nombre des personnes nécessaires à son exploitation, d'en faire le choix et de les embaucher, d'établir les mandats, de décider des contrôles requis et d'établir les normes régissant son fonctionnement.
- À cet effet, l'Association s'engage à collaborer au respect des normes et politiques administratives et professionnelles de l'Employeur établies en conformité de la loi.
- 1.04 L'Association, pour et au nom des réalisateurs, reconnaît que les termes de la présente convention collective se limitent aux matières qui y sont expressément traitées, et qu'à moins que ce ne soit qu'en termes exprès, les droits de gérance de l'Employeur ne sont ni altérés, ni restreints, ni subordonnés.
- 1.05 Les parties conviennent que la réalisation est exercée par un professionnel spécialisé dans la production de documents audiovisuels. À cet effet, le réalisateur est investi de la responsabilité de diriger les ressources humaines, techniques, intellectuelles et financières mises à sa disposition.
- Aux fins d'interprétation et d'application de la présente convention collective, le mot professionnel signifie toute personne qui, de par son métier, réalise ou peut réaliser un document audiovisuel.
- 1.06 Les parties s'engagent à collaborer au règlement rapide et satisfaisant des conflits survenant pendant la durée de la présente convention collective au moyen du comité conjoint permanent et/ou du comité de griefs.
- 1.07 Les parties conviennent de soumettre, le cas échéant, l'interprétation et l'application de certains articles de la présente convention collective à la procédure de règlement de griefs avec ou sans recours à l'arbitrage, selon le cas.



## Article 2.00 Statut des réalisateurs

2.01 Le réalisateur de l'Employeur a l'un des statuts suivants :

a) Réalisateur permanent :

C'est un réalisateur confirmé dans ses fonctions par l'Employeur et à qui l'on accorde une sécurité d'emploi et toutes les conditions de travail définies par la présente convention collective.

b) Réalisateur à l'essai :

C'est une personne embauchée pour occuper un poste de réalisateur permanent vacant ou un employé de l'Employeur qui accède à un poste de réalisateur.

c) Réalisateur temporaire :

C'est un employé permanent de l'Employeur, affecté à titre de réalisateur, pour une période prédéterminée.

d) Réalisateur contractuel :

C'est un réalisateur dont l'Employeur a retenu les services, pour une ou plusieurs émissions et/ou pour une période de temps, par voie de contrat de rétention de services professionnels libellé soit à son nom personnel, soit au nom d'une société ou corporation dont la fonction, dans ce cas, se limite à l'administration de la rétribution.

2.02 Le réalisateur à l'essai et/ou le réalisateur temporaire est soumis à l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, sauf autrement stipulé.

2.03 Le réalisateur peut remplir les fonctions suivantes :

a) Réalisateur coordonnateur :

C'est un réalisateur dont la compétence est reconnue et qui est appelé par l'Employeur, après consultation en comité conjoint, à diriger et à coordonner le travail d'un ou de plusieurs réalisateurs, à condition qu'il réalise et ce, à l'intérieur d'une seule production à la fois ou d'une série d'émissions relevant d'un même mandat de production. Le réalisateur coordonnateur doit à la fin de chaque saison de productions rencontrer et évaluer par écrit le travail de chacun des réalisateurs de son équipe.

L'Employeur avise l'Association par écrit de toutes nominations de réalisateurs coordonnateurs. L'Association peut faire part de ses commentaires et suggestions à l'Employeur.



b) Réalisateur conseil :

C'est un réalisateur dont la compétence est reconnue, appelé par l'Employeur après consultation en comité conjoint, soit à parrainer la période de formation d'un réalisateur à l'essai, soit à conseiller un organisme extérieur utilisant les locaux et/ou les services de production de l'Employeur pour fins de production, soit pour agir comme consultant en ce qui a trait à la programmation, la production ou la gestion.

## **Article 3.00**    **Modalités d'embauche**

3.01    L'Employeur a le droit d'avoir un effectif composé exclusivement de réalisateurs contractuels.

Toutefois, lorsque l'Employeur décide de combler en permanence un poste vacant ou nouvellement créé, il affiche l'avis à cet effet aux endroits prévus ou il procède à un affichage électronique ou autre et une copie de cet avis est transmise à l'Association. L'Employeur peut également informer les employés par courriel.

3.02    Aucun réalisateur ne peut être embauché en bas du taux minimum prévu dans la présente convention collective.

3.03    La période d'essai d'un réalisateur à l'essai est d'une durée de neuf (9) mois et peut, par entente des parties, être prolongée.

3.04    Toutefois, la dernière période durant laquelle un réalisateur contractuel ou un réalisateur temporaire a travaillé pour l'Employeur compte dans le calcul de la période d'essai, à condition qu'il n'y ait pas eu interruption de service depuis plus de deux (2) mois au moment de l'embauche à titre de réalisateur à l'essai. Cependant, en aucun cas, l'application du présent alinéa n'a pour effet de faire en sorte que le réalisateur ainsi embauché ait une période d'essai inférieure à quatre (4) mois.

3.05    Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances, la période des fêtes prévue à la clause 17.04 ainsi que toute période d'absence pour maladie ou invalidité d'une durée supérieure à cinq (5) jours sont exclues.

3.06    À la fin de la période d'essai, l'Employeur doit faire une évaluation du rendement. Toutefois, la décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi d'un réalisateur à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief aux fins de la présente ; cette décision doit être communiquée au réalisateur visé dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. Une copie de cet avis est transmise à l'Association.



3.07 L'Employeur ne peut utiliser les services d'un réalisateur temporaire au-delà d'une durée cumulative de douze (12) mois à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois.

Une évaluation du rendement d'un réalisateur temporaire sera faite par l'Employeur au plus tard le 30 juin de chaque année concernant la ou les affectations dudit réalisateur au cours des douze (12) derniers mois. Une copie de cette évaluation sera transmise audit réalisateur.

3.08 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser par écrit le nouveau réalisateur de la nature du statut (permanent, à l'essai, contractuel, temporaire) qui lui est accordé, de la durée de son engagement et de son salaire. Une copie de cet avis est transmise simultanément à l'Association. Aucun réalisateur ne peut travailler sans contrat ou affectation écrite.

## **Article 4.00 Exercice de la profession**

4.01 Le réalisateur est un professionnel à qui l'Employeur reconnaît des attributs et des responsabilités particulières aux fins de concevoir, planifier, diriger et réaliser des documents audiovisuels. Il répond de leur valeur artistique, de leur calibre intellectuel et de leur qualité technique. À cet égard, il jouit d'une autonomie véritable et spécifique à l'exercice de sa profession. Il respecte les normes établies par l'Employeur et les données à l'intérieur desquelles l'Employeur a accepté ou a décidé de produire ces documents. À cet effet, le réalisateur a autorité sur l'équipe de production ; il a la responsabilité de diriger les ressources humaines, techniques et intellectuelles mises à sa disposition ainsi que la responsabilité de bien gérer les ressources financières allouées. Son autorité et ses responsabilités s'exercent dans le respect des prérogatives de l'Employeur et en conformité avec le mandat de l'émission qui lui a été confié après consultation avec ce dernier.

4.02 L'Employeur fournit au Syndicat la description des titres d'emploi incluant la nature du travail, les attributions caractéristiques, les qualifications requises et, s'il en est, les autres exigences, actuelles ou nouvelles ainsi que toute modification éventuelle pour chaque titre d'emploi existant ou nouvellement créé compris dans l'unité de négociation de l'Association.



## **Article 5.00 Le réalisateur et les services**

- 5.01 L'Employeur s'assurera que le réalisateur aura à sa disposition les ressources suffisantes pour lui permettre d'atteindre les objectifs convenus des documents qui lui sont confiés.
- 5.02 L'Employeur reconnaît au réalisateur le droit de vérifier directement ou par délégation de pouvoir, le travail, les opérations et les coûts de production effectués par les divers services pour son document ou sa série de documents.
- 5.03 Le réalisateur sera consulté sur le choix de son assistant/e à la réalisation. Quant à l'affectation de ses autres collaborateurs, le réalisateur fait connaître ses choix aux divers services de production qui doivent s'efforcer d'y satisfaire. S'il est impossible de satisfaire aux demandes du réalisateur, celui-ci peut faire connaître par écrit les difficultés causées ou anticipées par cette situation et demander des explications. L'Employeur devra alors fournir des explications écrites.
- 5.04 Une fois affectée, l'équipe de production ne pourra être changée sans consultation préalable avec le réalisateur et ce, en autant que faire se peut ; de même, les services et les moyens accordés à un réalisateur ne peuvent lui être retirés qu'après étude avec celui-ci.
- 5.05 Une fois le projet d'un document ou série de documents acceptés et les crédits délimités, le réalisateur utilise ces crédits tels qu'établis aux différents postes budgétaires apparaissant au devis, selon les besoins du document ou de la série, compte tenu des normes administratives de la Société de télédiffusion du Québec des conventions collectives.
- 5.06 Le réalisateur peut en tout temps obtenir toute information pertinente quant aux coûts de sa ou de ses productions. L'annexe C identifie à titre indicatif les postes budgétaires à l'intérieur desquels le réalisateur peut effectuer des transferts ; il en informe son supérieur.
- 5.07 Le réalisateur sera informé dans un délai raisonnable, par écrit, avant l'entrée en vigueur dans un service donné, de toute nouvelle procédure susceptible d'affecter ses activités professionnelles.
- 5.08 L'Employeur inclut normalement dans sa publicité le nom du réalisateur qui a assumé la responsabilité d'une production mentionnée dans cette publicité.



## **Article 6.00**      **Garanties professionnelles**

- 6.01      L'Employeur s'engage à consulter le réalisateur concerné, autant que possible, quant à l'utilisation du document ou du matériel de production à des fins autres que celles initialement prévues.
- 6.02      L'Employeur informera, deux (2) fois par année, les réalisateurs de la carrière des documents qu'ils ont réalisés, lorsque ces documents sont utilisés à des fins autres que celles initialement prévues.
- 6.03      L'Employeur s'engage à consulter le réalisateur avant d'inscrire l'un de ses documents à un festival, à un concours ou à toute autre manifestation (colloque, M.I.P., etc.). De son côté, le réalisateur signale à l'Employeur tout document ou portion de document qu'il juge souhaitable de conserver ou d'inscrire aux manifestations précitées.
- 6.04      Il appartient au réalisateur de signaler préalablement à l'Employeur toute entente particulière qui a pour effet de restreindre l'utilisation de son document ou d'une partie de celui-ci.
- 6.05      Dans la mesure du possible, l'Employeur invite le réalisateur, qui le désire, à accompagner son document lorsque celui-ci est choisi pour participer à une manifestation spéciale.
- 6.06      Dans le cas où l'Employeur refuse une émission, elle en informe prestement le réalisateur concerné. Ce dernier peut alors demander par écrit et obtenir de la même façon des explications.
- 6.07      Dans le cas où le réalisateur est poursuivi en justice en raison de la diffusion d'un document qu'il a réalisé, l'Employeur convient de lui garantir protection et défense. Cependant, l'Employeur est libéré de son obligation s'il est établi que le réalisateur s'est grandement écarté de ses directives. Dans tous les cas, le réalisateur a l'obligation de fournir à l'Employeur les renseignements nécessaires pour que celui-ci puisse exercer un jugement éclairé sur les risques de poursuite que peut comporter l'émission qu'il réalise.



## Responsabilité civile

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

6.09 Dès que la responsabilité civile de l'Employeur est reconnue par celui-ci ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage tout réalisateur pour la perte totale ou partielle, pour le vol ou pour la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés sur les lieux de travail, sauf si le réalisateur a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Le réalisateur qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire à l'Employeur un écrit au soutien de sa réclamation.

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

## Article 7.00 Générique

7.01 Tout en respectant la politique de l'Employeur à cet effet, le générique doit venir de l'initiative du réalisateur quant à sa forme et à son contenu.

7.02 Le réalisateur propose le titre de l'émission qu'il réalise.

7.03 S'il le juge à propos, le réalisateur a la faculté de ne pas signer son émission, à la condition toutefois qu'il donne un avis écrit préalable à l'Employeur, en y indiquant les motifs.



## **Article 8.00**      **Horaire de travail**

8.01            Le réalisateur répartit son temps de travail et organise ses jours de travail et ses jours de repos de façon à s'acquitter des tâches relatives à son affectation en fonction des disponibilités des services de l'Employeur.

8.02            Les réalisateurs travaillent et sont disponibles indifféremment tous les jours de la semaine, mais ont droit, néanmoins, à deux (2) jours de repos consécutifs par semaine.

8.03            Le travail exécuté, à la demande de la Direction ou autorisé par celle-ci, est compensé sous forme d'un congé d'une durée équivalente :

- a)    un jour de repos hebdomadaire;
- b)    un jour férié et chômé;

Le travail exécuté, à la demande de la Direction ou autorisé par celle-ci est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) :

- c)    Les heures travaillées en sus de quarante (40) heures au cours d'une même semaine.

Le réalisateur qui le désire peut demander d'être compensé, au lieu du paiement du travail effectué en heures supplémentaires, d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie en heures supplémentaires.

8.04            Les congés avec traitement tenant lieu d'heures supplémentaires doivent être pris, par le réalisateur, au plus tard le 30 septembre de chaque année. Sous réserve du droit du réalisateur de demander de conserver jusqu'à un maximum de dix (10) jours dans sa banque, les jours accumulés à cette date lui sont remboursés.

L'Employeur verse les sommes dues dans les trois (3) semaines, au taux applicable à la date de la demande.



## **Article 9.00 Affectations**

- 9.01 Lorsque l'Employeur affecte un réalisateur à une production ou à un travail connexe, il tient compte de ses qualifications et de ses aptitudes professionnelles.
- L'Employeur s'engage à donner au réalisateur une affectation le plus près possible de l'étape de la conception globale de l'émission ou de la série.
- 9.02 Toutes les affectations font l'objet d'une note écrite au réalisateur visé et copie est envoyée à l'Association. Si le réalisateur se sent lésé de son affectation, il a tous les droits de porter son cas à l'attention du Comité conjoint permanent et, si jugé nécessaire, demander l'application de la procédure de griefs jusqu'à l'arbitrage. Un réalisateur ne peut refuser une affectation qui lui a été communiquée en bonne et due forme sans entreprendre cette procédure ; il est responsable de son affectation tant et aussi longtemps qu'une décision conjointe ou arbitrale n'est pas rendue.
- 9.03 Si l'Employeur veut apporter des modifications à l'affectation d'un réalisateur, il le convoque afin d'en discuter avec lui. Les modifications doivent lui être signifiées par écrit. Si le réalisateur se sent lésé par ces modifications, il conserve l'exercice de tous ses droits tels que stipulés à la clause 9.02.
- 9.04 L'emploi des services de réalisation extérieurs, de réalisateurs contractuels et de réalisateurs temporaires ne peut avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les réalisateurs permanents de l'Employeur.
- 9.05 Lorsqu'un organisme extérieur utilise les locaux ou les services de production de l'Employeur pour fins de production, l'Employeur peut affecter un réalisateur à titre de réalisateur conseil ou de réalisateur coordonnateur.
- 9.06 L'Employeur se réserve le droit de retenir les services de réalisateurs à contrat, soit pour une ou plusieurs émissions, soit pour une période déterminée par voie de contrat spécial d'engagement.



## Article 10.00 Garantie pour l'association

- 10.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur prélève sur le traitement de tout réalisateur un montant égal à la cotisation professionnelle fixée par l'Association des réalisateurs et réalisatrices de Télé-Québec (ARRTQ), le réalisateur, qu'il soit membre ou non de l'Association des réalisateurs, doit, comme condition du maintien de son emploi, par un avis écrit dans des termes semblables à ceux de l'annexe B de la présente convention collective, autoriser le versement de cette somme à l'Association.
- 10.02 L'Employeur s'assurera auprès de tout réalisateur, quelle que soit la nature de son contrat, de la perception de sa cotisation complète pour le terme de son contrat.
- 10.03 L'Employeur rend disponible à l'Association des réalisateurs, le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre, les montants retenus conformément à la clause 10.01 avec un état indiquant le montant prélevé à chaque réalisateur, la rémunération totale et le nom de celui-ci
- 10.04 À la demande de L'Association, l'Employeur rend disponible à l'Association la liste complète des réalisateurs couverts par la présente convention collective. Cette liste indique les renseignements suivants :
- nom ;
  - prénom ;
  - date d'entrée en service ;
  - adresse.
- 10.05 L'Employeur communique à l'Association la liste et les contrats des coproductions, des sujets traités et des organismes impliqués.
- 10.06 Dès qu'est formulée par écrit et versée au dossier contre un réalisateur une plainte ou une accusation de nature à nuire à son avancement ou à sa réputation, l'Employeur doit lui en faire parvenir copie. La version du réalisateur concernant toute plainte ou accusation doit être déposée à son dossier.
- 10.07 Tout reproche que le réalisateur ignore ne peut être ni versé à son dossier, ni jamais servir contre lui.
- 10.08 Lorsqu'il impose une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut invoquer une infraction passée qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire inscrite au dossier, s'il n'y a pas eu de récidive dans les douze (12) mois suivant son imposition.
- 10.09 Tout réalisateur peut, en tout temps durant les heures régulières de bureau, consulter son dossier officiel. Il peut aussi verser à son dossier son curriculum vitae et le mettre à jour si nécessaire.



- 10.10 Si l'Employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention collective et que les réalisateurs se croient lésés par une telle décision, l'Association peut formuler un grief. L'arbitre peut, s'il y a lieu, corriger la décision prise par l'Employeur, formuler des recommandations en vue de compenser pour les avantages ou privilèges perdus par les réalisateurs si la décision de l'Employeur n'est, de l'avis de l'arbitre, fondée sur aucun motif raisonnable.

### **Article 11.00 Garantie pour l'Employeur**

- 11.01 L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis l'Association ou vis-à-vis les réalisateurs, quant à la retenue de la cotisation professionnelle, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée à la clause 10.01 et de verser à l'Association les montants perçus. L'Association accepte d'exonérer et de dégager l'Employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourrait survenir à la suite de tout acte posé par l'Employeur en vertu des dispositions des clauses 10.01, 10.02, 10.03 et 10.04.

### **Article 12.00 Permis d'absence pour libérations syndicales**

- 12.01 Les absences pour participer aux réunions du comité conjoint permanent, prévues à l'article 26.00 de la présente convention collective ou à toute autre rencontre entre les représentants des deux parties dans le cadre des relations entre l'Employeur et l'Association, sont autorisées sans perte de traitement.
- 12.02 Un permis d'absence sans perte de traitement est accordé à un réalisateur pour assister aux séances d'arbitrage lorsqu'il est convoqué comme témoin.
- 12.03 L'Employeur accorde un permis d'absence avec solde à un représentant de l'Association pour assister à des congrès, colloques et séminaires ou autres activités similaires au nom de l'Association. Un tel représentant doit être dûment mandaté par l'Association. La somme annuelle des jours ainsi accordés en permis d'absence avec solde ne dépassera pas quinze (15) jours. Si la durée d'une telle absence devait se prolonger au-delà de quinze (15) jours, l'excédent des jours d'absence serait considéré comme des « permis d'absence sans solde » et ceci, jusqu'à un maximum total de trente (30) jours ouvrables d'absence avec et sans solde dans le cours d'une année civile. Le représentant autorisé doit en avertir le responsable des relations du travail ou son délégué au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. Ces absences sont subordonnées aux besoins de la production.



- 12.04 Lorsqu'un réalisateur est élu ou nommé à une fonction qui nécessite une libération à temps complet d'une durée minimum de trente (30) jours et maximum de trois (3) ans au sein de l'Association ou de la Fédération des réalisateurs, l'Employeur accorde un congé sans solde pour la durée du mandat et ce, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours. Durant son congé sans solde, le réalisateur peut, par avis écrit à la Direction des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite à la condition qu'il en assume le coût total. Sur préavis de trente (30) jours et à l'intérieur des délais prévus au présent paragraphe, le réalisateur, à la fin de son congé, reprend le poste qu'il occupait à son départ.

## **Article 13.00 Sécurité d'emploi**

- 13.01 Aucun réalisateur de l'Employeur, qui a complété une période de douze (12) mois de service continu depuis son accession au statut de réalisateur permanent ou d'employé permanent, ne sera mis à pied ni ne subira de baisse de salaire à cause de changements techniques, technologiques ou administratifs.
- 13.02 Si un réalisateur refuse une mesure que l'Employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi (telle que, notamment et entre autres, recyclage, transfert, mutation, rétrogradation, etc.), son refus équivaut à une démission de sa part.
- 13.03 Dans le cas de manque de travail, l'Employeur peut effectuer des mises à pied parmi les réalisateurs régis par la présente convention collective en procédant de la façon suivante :
- a) la priorité de la sécurité d'emploi est donnée aux réalisateurs permanents sur les réalisateurs contractuels ou temporaires ;
  - b) les mises à pied et les rappels s'effectuent en tenant compte prioritairement de l'ancienneté à l'Employeur, compte tenu de la nécessité de terminer les affectations en cours.

Le réalisateur mis à pied est inscrit sur une liste de rappel pendant deux (2) ans.

Si un réalisateur ne peut se prévaloir des dispositions prévues aux alinéas a) et b) ci-dessus et qu'il doit être mis à pied, y compris en cas de fermeture, l'Employeur accorde, à l'employé visé qui a complété une période de service continu de douze (12) mois depuis son accession au statut de réalisateur permanent, une indemnité de deux (2) semaines de salaire par année de service à titre d'employé permanent, avec un maximum de douze (12) mois.

L'Employeur verse au réalisateur mis à pied, le paiement des crédits de vacances qu'il a accumulés à la date de sa mise à pied. L'Employeur avise le réalisateur deux



(2) mois à l'avance et lui laisse suffisamment de temps libre en vue de faire des démarches pour obtenir un poste en dehors de l'Employeur.

13.04 Si l'Employeur se prévaut des dispositions de la clause 13.03, il ne peut, tant que dure la mise à pied de réalisateurs permanents, procéder à l'embauche de réalisateurs contractuels.

13.05 En cas de fermeture, même temporaire, de l'Employeur et autrement que par grève ou contre grève, l'Association et l'Employeur reconnaissent la nécessité de former un comité paritaire chargé d'appliquer les modalités prévues par la loi en pareil cas et aussi les mesures appropriées que pourront arrêter conjointement l'Employeur et l'Association.

13.06 Le rappel à un poste permanent se fait selon les modalités suivantes :

- a) un avis de poste vacant au sein de l'Employeur est envoyé par télégramme à la dernière adresse connue du réalisateur mis à pied ayant le plus d'ancienneté et qui satisfait aux exigences du poste vacant ;
- b) le réalisateur, qui a reçu cet avis, est tenu d'informer l'Employeur par télégramme, dans les sept (7) jours de la réception de l'avis, de son intention de répondre à l'appel ;
- c) le réalisateur rappelé, qui accepte le rappel, est tenu de se présenter au travail dans les quinze (15) jours civils suivant la réception de l'offre de rappel et, si celle-ci constitue un transfert pour le réalisateur, ce dernier a un délai de quinze (15) jours civils à partir de son acceptation pour se présenter à son nouveau lieu d'emploi, sauf entente contraire ;
- d) le réalisateur, qui refuse de se plier aux dispositions des alinéas b) et c) de la présente clause ou qui refuse une offre de rappel à un poste permanent conformément aux dispositions de la présente clause, est rayé de la liste d'ancienneté ; il est considéré comme ayant quitté l'Employeur de sorte qu'il perd tous ses droits et privilèges.

## **Article 14.00 Frais de déménagement**

14.01 L'Employeur maintient en vigueur, pendant la durée de la présente convention collective, les règlements concernant les frais de déménagement selon la politique du Conseil du Trésor.



## **Article 15.00 Régimes d'assurance vie, maladie, traitement et régimes complémentaires**

### **Section I DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Tous les réalisateurs permanents sont admissibles aux régimes d'assurance, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de leur retraite.

L'Employeur verse sa pleine contribution pour ces réalisateurs après un (1) mois de service continu.

Le réalisateur contractuel qui a choisi d'être couvert par l'annexe K a droit aux dispositions des régimes d'assurance stipulées à cette annexe.

Le réalisateur affecté temporairement à un poste non couvert par la présente convention continue de bénéficier, pendant cette affectation temporaire, des régimes d'assurance prévus à la présente convention.

15.01 L'Employeur et l'Association conviennent de coopérer afin que le régime d'assurance maladie de base et le régime supplémentaire d'assurance vie soient administrés de la façon la plus adéquate.

15.02 Lorsque l'Association maintient ou établit un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires, l'Employeur facilite la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes auxquels peuvent participer les réalisateurs est limité à trois (3).

15.03 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié tel que défini ci-après:

a) Conjoint, selon la définition suivante :

Personnes de même sexe ou de sexe différent :

- Qui sont en union légal;
- Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- Qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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



b) Enfant à charge:

- un enfant de la personne employée, de sa personne conjointe, ou des 2;
- un enfant habitant avec la personne employée et pour lequel des procédures légales d'adoption sont entreprises;  
ou ;
- un enfant à l'égard duquel la personne employée ou sa personne conjointe exerce une autorité parentale (ou l'exercerait si l'enfant était mineur).

Dans tous les cas, l'enfant est non marié ni uni civilement, réside ou est domicilié au Canada, dépend de la personne employée pour son soutien et répond à l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) est âgé de moins de 18 ans;
- b) est âgé de moins de 26 ans et fréquente à temps plein une maison d'enseignement reconnue, à titre d'étudiant dûment inscrit.

Un enfant à charge, dont l'âge se situe entre 18 et 25 ans inclusivement, en congé sabbatique scolaire peut maintenir son statut d'enfant à charge pourvu que la personne employée remplisse les modalités prévues au contrat d'assurances en vigueur.

- c) quel que soit son âge, a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Toute personne atteinte de déficience fonctionnelle, telle que définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments, est également considérée en invalidité totale.

15.04

Conformément au contrat d'assurance en vigueur, on entend par invalidité un état d'incapacité résultant d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve des clauses 15.33 à 15.37, d'une absence prévue à la clause 15.21, nécessitant des soins médicaux et qui rend le réalisateur totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par l'Employeur et comportant une rémunération similaire.



- 15.05 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente-deux (32)<sup>1</sup> jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que le réalisateur n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.
- 15.06 Est également considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pendant laquelle le réalisateur doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.
- 15.07 Conformément au contrat d'assurance en vigueur, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le réalisateur lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les Forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.
- Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le réalisateur reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.
- 15.08 En conformité avec le contrat d'assurance en vigueur, les dispositions des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement de la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 15.09 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

## **Section II RÉGIME D'ASSURANCE VIE UNIFORME**

- 15.10 Tout réalisateur bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$. Tout réalisateur bénéficie d'un régime supplémentaire d'assurance vie.
- 15.11 Le coût du régime supplémentaire d'assurance vie prévu à la clause 15.10 est à la charge des réalisateurs.

---

<sup>1</sup> Lire « huit (8) jours » au lieu de « trente-deux (32) jours » si la période d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.



**Section III**

**RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE**

- 15.12 Le régime de base couvre, suivant les modalités du contrat, les médicaments vendus par un(e) pharmacien(ne) licencié(e) ou un(e) médecin dûment autorisé(e), sur ordonnance d'un(e) médecin ou d'un(e) dentiste; de même que si le contrat d'assurance collective le prévoit, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le réalisateur assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.
- 15.13 La contribution de l'Employeur au régime d'assurance-maladie de base quant à tout réalisateur ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : 360 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu ;
  - b) dans le cas d'un participant assuré seul : 174 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu ;
  - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie de base, plus taxation s'il y a lieu.
- 15.14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec (RAMQ), les montants prévus à la clause 15.13 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base est utilisé à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus à la présente convention, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le réalisateur. Ceux-ci peuvent être modifiés en conséquence et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 15.13 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.
- 15.15 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.



15.16 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais un réalisateur peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger un réalisateur à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires; il importe au réalisateur de l'établir à l'Employeur.

15.17 Un réalisateur qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie de base peut y devenir admissible aux conditions d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance collective ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;

Sous réserve du paragraphe précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

#### Section IV

#### ASSURANCE-SALAIRE

15.18 A) Subordonnément aux dispositions des présentes et sous réserve des clauses 15.33 à 15.37, un réalisateur a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité:



au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six pour cent et deux tiers (66 2/3%) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines: à l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit.
- e) Le détenteur d'une protection d'assurance salaire longue durée peut cependant choisir de différer l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit;
- f) le traitement du réalisateur aux fins du calcul de la prestation est celui de la semaine régulière de travail du réalisateur à la date où commence le paiement de la prestation, mais excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives à la majoration des taux et échelles de salaire prévues à l'article 28. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le réalisateur aurait normalement droit, s'il a complété au moins cinquante pour cent (50%) de la prestation de service requis depuis la date de sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

B) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite du médecin traitant, l'Employeur et le réalisateur absent depuis au moins deux (2) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède cent quatre (104) semaines. Dans ce cas:

- a) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
- b) la période du retour progressif et la proportion du temps travaillé s'effectue selon les recommandations du médecin traitant, telle période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives ;



- c) pendant qu'il est au travail, le réalisateur doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses tâches dans la proportion fixée par le médecin traitant.

Durant cette période de retour progressif, le réalisateur a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si le réalisateur n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, le réalisateur retourne voir son médecin traitant

- 15.19 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le réalisateur invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le régime le régissant et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 15.18, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits.

Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de réalisateur ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

- 15.20 Les prestations d'assurance-salaire versées en vertu de la clause 15.18 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées au réalisateur en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la Loi de l'assurance-emploi, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

À compter de la soixante et unième (61e) journée du début d'une invalidité, le réalisateur présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi, doit, à la demande écrite de l'Employeur, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.



Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 15.18 n'opère qu'à compter du moment où le réalisateur est reconnu admissible et commence effectivement à toucher une telle prestation prévue par la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, le réalisateur s'engage à rembourser à l'Employeur, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 15.18 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

15.21 Malgré l'alinéa qui précède, le réalisateur présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

15.22 Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, la détermination du revenu brut imposable du réalisateur s'effectue de la façon suivante:

i. L'Employeur effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-traitement; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel l'Employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

ii. L'Employeur déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) ou du sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 15.18 lorsque le réalisateur reçoit des prestations payées en vertu de la Loi sur l'assurance automobile.

Tout réalisateur bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale doit en aviser sans délai l'Employeur.

15.23 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la dernière semaine du mois au cours duquel le réalisateur débute sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

15.24 Les prestations d'assurance-traitement sont payables durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out et pour laquelle le réalisateur fournit un certificat médical jugé valable par l'Employeur. De même, toute période d'invalidité commençant pendant la grève ou le lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out, l'invalidité étant réputée commencer à la fin de la grève ou du lock-out.



- 15.25 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congés de maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par l'Employeur, mais subordonné à la présentation par le réalisateur des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 15.25.
- 15.26 L'Employeur peut exiger de la part du réalisateur absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité, sauf dans ce dernier cas lorsqu'en raison des circonstances aucun médecin n'a été consulté. Cependant, ce certificat ainsi que les frais directs et ceux reliés aux déplacements sont aux frais de l'Employeur si le réalisateur est absent durant moins de quatre (4) jours.
- L'Employeur peut également faire examiner le réalisateur relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais directs et ceux reliés aux déplacements du réalisateur, sont à la charge de l'Employeur.
- À son retour au travail, l'Employeur peut exiger d'un réalisateur qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais directs et ceux reliés aux déplacements du réalisateur, sont à la charge de l'Employeur.
- En cas de désaccord entre le médecin du réalisateur et celui de l'Employeur, l'Employeur et l'Association s'entendent sur le choix d'un troisième (3e) médecin dont la décision est sans appel.
- L'Employeur ou l'autorité désignée par lui doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'exams médicaux de façon confidentielle.
- 15.27 Le réalisateur doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le réalisateur n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- Conformément à la politique de l'Employeur, toute omission ou retard dans la remise d'une pièce justificative dûment complétée pourra entraîner un retard ou une suspension dans le versement des prestations.
- 15.28 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le réalisateur peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 27.



**15.29 Banque de congés de maladie**

- a) Le 1er avril de chaque année, l'Employeur crédite à tout réalisateur sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année. Les jours non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article sont monnayés selon le taux de salaire applicable à cette date et au prorata du salaire applicable pour la fraction de jour non utilisé.
- b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un réalisateur, l'Employeur ajoute un crédit de six (6) jours de congés non monnayables sans égard à la date d'entrée en service du réalisateur.
- c) Au 1er mars, le réalisateur peut choisir de ne pas monnayer le solde de sa banque de congés de maladie monnayables en avisant par écrit l'Employeur avant cette date. Ses journées maladie monnayables non utilisées sont alors transférées dans sa banque de congés maladie non monnayables jusqu'à concurrence d'un maximum de treize (13) jours de congés de maladie non monnayables.

**15.30** Si un réalisateur devient couvert par le présent article en cours d'année, le nombre de jours monnayables crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si un réalisateur quitte son emploi en cours d'année ou s'il ne reçoit pas son traitement pour une partie d'année, le nombre de jours monnayables qui lui sont remboursés est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

On entend par « mois complet de service » un mois au cours duquel le réalisateur a travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés parentaux prévus aux clauses 16.09, 16.13, 16.24 et 16.30 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

Néanmoins, si un réalisateur a utilisé, conformément à la présente convention, une partie ou la totalité des jours de congés de maladie que l'Employeur lui a crédités au 1er avril d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée par suite de l'application de la présente clause.

**15.31** Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur du présent régime d'assurance-salaire demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que le réalisateur en cause ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'invalidité à moins qu'il ne satisfasse aux exigences de la clause 15.06.



- 15.32 L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant en cas de maladie:
- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 15.28 de la présente convention;
  - b) les jours non monnayables au crédit du réalisateur.
- 15.33 Un réalisateur qui n'a pas un nombre suffisant de jours de congés de maladie à son crédit peut utiliser les jours de vacances auxquels il a droit et les heures supplémentaires accumulées en jours de congé avec traitement, pour combler le délai de carence prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 15.18.

## SECTION V ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

### 15.34 Indemnités et avantages

Tant et aussi longtemps qu'un réalisateur bénéficie de prestation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et jusqu'à ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, l'Employeur verse au réalisateur le montant de la prestation de la CNESST et la différence entre la prestation reçue en vertu de la LATMP et son salaire net, étant entendu que ledit salaire net n'est pas majoré même si, en tel cas, le réalisateur bénéficie d'exonérations. Aux fins de la présente clause, «salaire net» signifie le salaire net qu'il recevrait s'il était au travail.

- 15.35 Dans le cas où la CNESST cesse de verser des prestations avant la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date de l'accident de travail, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 15.18 s'applique si le réalisateur est toujours invalide au sens de la clause 15.05 et, dans ce cas, la date de cet accident du travail est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment la clause 15.18.

Par contre, tel réalisateur qui recevrait de la CNESST une rente annuelle inférieure à la prestation qu'il aurait reçue par application de la clause 15.18, le régime d'assurance salaire prévu à ladite clause s'applique pour combler cette différence si le réalisateur est toujours invalide au sens de la clause 15.05 et, dans ce cas, la date de cet accident du travail est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment la clause 15.18.



15.36 Sous réserve de la clause 15.33, la CNESST rembourse à l'Employeur le montant correspondant à la prestation de la CNESST.

Le réalisateur doit signer les formules requises pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où l'Employeur s'est engagé à verser les prestations.

15.37 Le réalisateur ne subit aucune réduction de sa réserve de congés de maladie pour les jours où la CNESST a versé des prestations et pour les absences prévues à la clause 15.37.

15.38 Tout réalisateur, de retour au travail suite à une absence pour accident du travail, de qui la CNESST exige des examens supplémentaires ou périodiques l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

## **Section VI RÉGIME D'ASSURANCE SPÉCIALE POUR ZONE DE GUERRE**

15.39 Tout réalisateur, en déplacement dans une zone où il y a risque de guerre, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une assurance d'au moins 200 000 \$ contre la mort accidentelle ou la mutilation accidentelle.



## Article 16.00 Droits parentaux

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 16.01** À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 16.02** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.
- Sous réserve de l'alinéa A de la clause 6-3.19 et de la clause 6-3.20, les indemnités prévues pour le congé de maternité, pour le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
- 16.03** Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement des prestations d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 6-3.09, le congé de paternité prévu à la clause 6-3.31 ou le congé pour adoption prévu à la clause 6-3.39.
- 16.04** Le salaire, le salaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 16.05** L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- 16.06** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 16.07** Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.



- 16.08** S'il est établi devant un arbitre qu'un(e) salarié(e) temporaire se soit prévalu d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire en prolongation d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité, le congé de paternité, le congé pour adoption ou le congé sans salaire ou partiel sans salaire.

## CONGÉ DE MATERNITÉ

- 16.09** La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 6-3.12 et 6-3.13, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 6-3.12 et 6-3.13, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les clauses 6-3.17, 6-3.19 ou 6-3.20, selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de la clause 6-1.05 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- 16.10** La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 16.11** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.



**16.12** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**16.13** Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1.).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 6-3.52.

**16.14** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 6-3.12 ou 6-3.13, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 6-3.17, 6-3.19 ou 6-3.20, selon le cas, sous réserve de la clause 6-3.02.

**16.15** La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les clauses 6-3.09 ou 6-3.24 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 6-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.



## Préavis de départ

**16.16** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

## Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

**16.17** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 6-3.21 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1<sup>o</sup> en additionnant :

- a) le montant représentant 100% du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88% de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au sous-alinéa a);

2<sup>o</sup> et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

---

<sup>2</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.



Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1 et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

**16.18** L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnités et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1 du 1<sup>er</sup> paragraphe de la clause 6-3.17. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à la clause 6-3.17 ou, le cas échéant, par ses employeurs.



## Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

**16.19** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir une indemnité calculée de la façon suivante:

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>3</sup> :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

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

---

<sup>3</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.



Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1 du paragraphe B du premier paragraphe et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si Emploi et Développement social Canada (EDSC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

La clause 6-3.18 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires.

### **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

**16.20** La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi, est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 6-3.17 et 6-3.19.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4e paragraphe de la clause 6-3.18 s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.



## Dispositions particulières

**16.21** Dans les cas visés par les clauses 6-3.17, 6-3.19 et 6-3.20 :

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

Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 6-3.17, 6-3.19 et 6-3.20 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) le salaire hebdomadaire s'entend du salaire régulier de la salariée sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour les heures supplémentaires.

Dans le cas d'une salariée en affectation temporaire, le salaire hebdomadaire est celui qu'elle reçoit au moment de son départ sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour les heures supplémentaires.

Ce salaire est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la salariée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 7-2.00 sont respectées. Ce congé est reconnu comme du service continu.



- e) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 6-3.28 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 6-03.01.

- f) la salariée qui bénéficie de la prime de rétention en vertu de la clause 7-7.06 continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

## Avantages

**16.22** Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.



- 16.23** La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de 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 dudit congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

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

### **Prolongation**

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.22 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par la clause 6-3.52 pendant les semaines subséquentes. Elle conserve la possibilité d'utiliser des jours de congés-maladie prévus à la clause 6-1.28.

### **Retour au travail**

- 16.25** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par la clause 6-3.09. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 16.26** L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 6-3.51.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.



**16.27** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation temporaire qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

### **Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

#### **AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL**

**16.28** La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, 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 salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être assignée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'assignation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi assignée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel.



Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par la clause 7-8.06.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

### **Congés spéciaux lors d'interruption de grossesse ou de complication ou pour suivi médical**

**16.29** La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

Durant ces congés, la salariée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance-salaire; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la salariée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5)



jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée (½). L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

## CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

**16.30** Le salarié a droit à un congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Le salarié qui désire se prévaloir de ce congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

## CONGÉ DE PATERNITÉ

**16.31** À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé de paternité d'une durée de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 6-3.59 et 6-3.60, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins 21 jours à l'avance et préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut être toutefois moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine (suivant la semaine de la naissance de l'enfant).

Toutefois, le salarié peut demander par écrit à l'Employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente avec l'Employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité ou parentales exclusives accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.



### Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance-emploi

**16.32** Pendant le congé de paternité prévu à la clause 6-3.31, le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>4</sup> reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base 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 2e, 3e et 4<sup>e</sup> paragraphes de la clause 6-3.17 ou les 2e, 3e et 4e sous-paragraphes de la clause 6-3.19, selon le cas, et la clause 6-3.18 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

### Cas non admissibles au régime québécois d'assurance parentale et au régime d'assurance-emploi

**16.33** Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 6-3.31, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

### Avantages et retour au travail

**16.34** Durant les congés à l'occasion de la naissance et le congé de paternité, le salarié bénéficie, dans la mesure qu'il y ait normalement droit, des avantages prévus à la clause 6-3.22 et à la clause 6-3.27.

**16.35** La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 6-3.31, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 6-3.51. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

---

<sup>4</sup> Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération



## Dispositions particulières

**16.36** La clause 6-3.21 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 6-3.32 ou 6-3.33 en faisant les adaptations nécessaires.

**16.37** Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité prévu à la clause 6-3.31 s'il fait parvenir à l'Employeur, 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 est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Il bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.52.

## CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

**16.38** En avisant l'Employeur dès que possible, la personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son(sa) conjoint(e). Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

**16.39** La personne salariée qui adopte un enfant autre que celui de son(sa) conjoint(e) a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 6-3.59 et 6-3.60, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, la personne salariée peut demander par écrit à l'Employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente avec l'Employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations d'adoption exclusives, accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.



Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

- 16.40** Aux fins de l'application des clauses 6-3.29 et 6-3.30, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'Employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi.

#### **Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance-emploi**

- 16.41** Pendant le congé pour adoption prévu par la clause 6-3.39, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>5</sup> reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations d'adoption exclusives qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4<sup>e</sup> paragraphes de la clause 6-3.1176 ou les 2e, 3e et 4e sous-paragraphes de la clause 6-3.19, selon le cas, et la clause 6-3.18 s'appliquent à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

#### **Cas non admissibles au régime québécois d'assurance parentale et au régime d'assurance-emploi**

- 16.42** La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que celui de son(sa) conjoint(e) reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par la clause 6-3.39, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

---

<sup>5</sup> La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération



### **Congé pour l'adoption de l'enfant de son(sa) conjoint(e)**

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

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

### **Avantages et retour au travail**

**16.44** Durant un congé pour adoption prévu aux clauses 6-3.39 ou, 6-3.43, la personne salariée bénéficie, dans la mesure qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la clause 6-3.22 et à la clause 6-3.27.

**16.45** L'Employeur fait parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

**16.46** La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu à la clause 6-3.39, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 6-3.51. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

### **Dispositions particulières**

**16.47** La clause 6-3.21 s'appliquent dans les cas visés par les clauses 6-3.32 et 6-3.33, en faisant les adaptations nécessaires.

**16.48** La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé pour adoption prévu à la clause 6-3.39 si elle fait parvenir à l'Employeur, 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, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.52.

- 16.49** Si, à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité prévue par la clause 6-3.41 ou 6-3.42, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde et elle rembourse cette indemnité selon les modalités prévues par la clause 7-8.06.

### **Congé sans solde en vue d'une adoption**

- 16.50** La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant de son(sa) conjoint(e).

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

Malgré les dispositions des paragraphes qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 6-3.39s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 6-3.51.

### **CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

- 16.51** A) La personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité, de paternité ou d'adoption a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 6-3.09 sous réserve de la clause 6-3.23;



- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui s'ajoute au congé de paternité prévu à la clause 6-3.31. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 6-3.39. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'Employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

Le congé sans solde prévu aux alinéa 2 et 3 peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison. Lorsque la personne salariée se prévaut d'un tel congé partiel sans solde, elle doit travailler un minimum de seize (16) heures par semaine et le choix de la personne salariée relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'Employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par la personne salariée.

En cas de désaccord de l'Employeur quant aux nombres de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

La personne salariée et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants:

- i) modifier son congé sans solde en un congé partiel sans solde ou l'inverse selon le cas;
- ii) modifier son congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent ou en cours.



Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde, avec l'accord de l'Employeur et en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son(sa) conjoint(e) ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

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

B) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, quatre-vingt-cinq (85) semaines après que l'enfant lui a été confié.

## Avantage et retour au travail

**16.52** Au cours du congé sans solde prévu à la clause 6-3.51, la personne salariée, en autant qu'elle y ait normalement droit, accumule son service continu, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La personne salariée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 6-1.00 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, bénéficie des droits et avantages prévus à la convention, calculés au prorata des heures travaillées, sauf pour les dispositions suivantes:



- a) 6-4.00 Congés spéciaux et 9-6.00 Jours fériés : Ceux-ci s'appliquent lorsque l'événement survient une journée où la personne salariée est cédulée pour travailler;
- b) 9-5.00 Heures supplémentaires : La personne salariée bénéficie de cette clause à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévu pour une journée régulière ou une semaine régulière de travail telle que définie à l'article 9-1.00 (semaine et heures de travail);
- c) 6-1.00 régimes d'assurance vie, maladie, salaire et régimes complémentaires:
  - i. La personne salariée continue à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables; pour la personne salariée dont la semaine de travail est moins de soixante-quinze pour cent (75%) de celle du temps plein, l'Employeur verse la moitié de la contribution payable en vertu de la clause 6-1.13, la personne salariée concernée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution;
  - ii. aux fins de la clause 6-1.18, le traitement applicable est celui que touche le salarié pour sa semaine régulière de travail;
  - iii. aux fins de la clause 6-1.28, le nombre de jours de congés de maladie est réduit au prorata de la semaine régulière de travail que le salarié assume.

Malgré les paragraphes précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 6-3.51, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

**16.53** La personne salariée qui se prévaut du congé sans solde ou partiel sans solde peut reporter ses vacances.

**16.54** La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde 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.



- 16.55** La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou à son congé partiel sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde ou congé partiel sans solde excédent soixante-cinq (65) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.
- 16.56** La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans solde prévus par la clause 6-3.51 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 16.57** Au retour d'un congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'affectation temporaire qu'elle détenait au moment de son départ si cette affectation se poursuit après la fin de ce congé.
- Si l'affectation temporaire est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.
- 16.58** Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 6-3.51, 6-3.52, 6-3.56.

## **SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ**

- 16.59** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 6-3.31 ou son congé pour adoption prévu à l'article 6-3.39, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 16.60** Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnées en semaines le congé de paternité prévu à la clause 6-3.31, le congé pour adoption prévu à la clause 6-3.39 ou le congé sans solde à temps complet prévue à la clause 6-3.51 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.



Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaine que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie, des avantages prévus par la clause 6-3.52.

À la demande de la personne salariée et si l'Employeur y consent, le congé de paternité prévu à la clause 6-3.31, le congé pour adoption prévu à la clause 6-3.39 ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 6-3.51 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas à la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

- 16.61** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 6-3.59 et 6-3.60, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 6-3.31 ou 6-3.39, selon le cas, sous réserve des clause 6-3.02 et 6-3.03.

## **CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES**

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

Sans restreindre la portée de la clause 6-4.08, la personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son(sa) conjoint(e) pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la personne salariée ou, à défaut, sont sans salaire. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer



ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

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

La personne salariée doit informer le plus rapidement possible l'Employeur des motifs de son absence.

- 16.63** Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.62 et des jours de congé pour responsabilités familiales utilisés en vertu de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail (LNT)* ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne salariée.

### CONGÉ POUR VICTIME D'ÉVÉNEMENTS TRAGIQUES

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

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

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

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

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



- 16.66** Le réalisateur peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si son enfant mineur est disparu.
- Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11e) jour qui suit.
- 16.67** Le réalisateur peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si sa conjointe ou son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.
- 16.68** La période d'absence prévue aux clauses 16.53 et 16.54 débute au plus tôt à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, cent quatre (104) semaines après cette date.
- 16.69** Les clauses de la présente section s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.
- 16.70** Toutefois, le réalisateur ne peut bénéficier de ces clauses si ces circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint ou son enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.
- 16.71** Dans tous les cas prévus à la clause, le réalisateur doit aviser l'Employeur de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.
- 16.72** Dans tous les cas prévus à la clause, la participation du réalisateur aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 16.73** Au cours d'un congé prévu à la clause, le réalisateur accumule son ancienneté. Il accumule également son expérience, aux fins d'avancement d'échelon, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.
- 16.74** Au retour d'un congé prévu à la clause, le réalisateur réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le réalisateur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.



## Article 17.00 Jours fériés

17.01 Sous réserve des dispositions du présent article, les jours suivants sont reconnus jours fériés :

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

17.02 Le but de l'Employeur en reconnaissant ces jours fériés est de permettre aux réalisateurs de les observer sans réduction de traitement.

17.03 Parmi les jours fériés mentionnés à la clause 17.01, les jours fériés suivants sont observés la journée occurrente ou sont reportés à la première (1re) journée ouvrable qui suit, si le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée :

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



17.04 En raison de la nature du travail de l'Employeur, celui-ci convient de reporter l'observance des jours fériés suivants durant la période des fêtes de Noël et du jour de l'An :

- Journée nationale des Patriotes
- Confédération
- Action de grâces

Si l'Employeur suspend certaines de ses activités pour une durée de dix (10) jours ouvrables durant la période des fêtes de Noël et du jour de l'An, le réalisateur peut, s'il y a lieu et à son choix, combler les jours pris et non payés, soit à même du temps supplémentaire accumulé et non payé, soit à même des jours de vacances reportés, soit à même des jours de vacances anticipés ; de même, le réalisateur peut prendre ces jours sans solde.

17.05 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des jours fériés, le réalisateur doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit l'observance du jour férié, à moins que ce réalisateur ne soit absent avec solde.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le réalisateur est assujéti au régime de base d'assurance-salaire prévu à l'article 15.00, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

Dans le cas d'absence sans solde autorisée par la convention ou par l'Employeur pour une durée de trente (30) jours ou moins, le réalisateur a également le droit à la rémunération du congé férié.

17.06 En cas de cessation définitive d'emploi, le réalisateur qui n'a pu bénéficier du report de l'un et/ou l'autre des jours fériés prévu à la clause 17.04, reçoit une indemnité proportionnelle au nombre de ces jours fériés travaillés et ce, à condition qu'il ait été présent à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour férié visé, à moins que ce réalisateur n'ait été en congé avec solde autorisé par la présente convention collective.



**Article 18.00 Congés sociaux**

18.01 Le réalisateur a droit, sur demande à son supérieur, à certains congés spéciaux. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont :

**Décès**

- a) en cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint<sup>6</sup> : sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- c) en cas de décès de son petit-fils ou de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- d) en cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre ou de sa bru, lorsque le défunt demeurait au domicile du réalisateur: trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- e) en cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre ou de sa bru, lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile du réalisateur: le jour des funérailles;

**Mariage ou union civile**

- a) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant : le jour du mariage;
- b) le mariage ou l'union civile du réalisateur: sept (7) jours consécutifs y compris celui du mariage;

**Déménagement**

- a) le changement de domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un réalisateur n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année.

Dans les cas prévus aux paragraphes b), c) et d) précédents, l'obligation que le congé comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque le réalisateur ne peut quitter la localité où il est affecté pour des raisons de non-accessibilité au transport. Dans un tel cas, le réalisateur quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ du réalisateur de la localité où il est affecté.

---

<sup>6</sup> Incluant l'enfant qui habite avec le salarié et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises.



De plus, si, dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) précédents, il y a incinération ou inhumation à une date postérieure à celle des funérailles, le réalisateur peut se prévaloir de l'option suivante :

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

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

18.02 Si l'un des jours prévus à la clause 18.01 coïncide avec une journée régulière de travail du réalisateur, ce dernier ne subit aucune perte de traitement.

18.03 Le réalisateur n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes b), d), e) et f) de la clause 18.01 que s'il assiste à l'événement.

S'il y assiste et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du réalisateur, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de son lieu de résidence.

#### 18.04 **Congés pour affaires judiciaires**

Le réalisateur convoqué sous l'autorité d'un tribunal pour agir comme juré ou pour comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas parti, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

Cependant, le réalisateur visé doit remettre à l'Employeur, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou témoin.

Le réalisateur appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.



**18.05 Congé pour urgences familiales**

Le réalisateur dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, peut obtenir de s'absenter sans perte de traitement. Le réalisateur doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et sur demande, fournir la preuve justifiant une telle absence. Si l'obtention d'une telle preuve entraîne des frais, ceux-ci sont à la charge de l'Employeur.

De même, l'Employeur permet au réalisateur de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.

**18.06** Un réalisateur peut aussi obtenir de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article que l'Employeur juge valable.

**18.07** Pour obtenir de s'absenter en vertu des clauses 18.05 et 18.06, le réalisateur doit en faire la demande à l'Employeur.

**18.08** Le réalisateur peut, s'il en fait la demande au moins dix (10) jours à l'avance, obtenir un congé sans traitement d'au plus trente (30) jours pour affaires familiales; l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.



**Article 19.00 Vacances**

- 19.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, le réalisateur a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et la clause 19.02 :

<b>Accumulation des crédits de vacances du 1er avril au 31 mars</b>	
<b>Service continu au 31 mars</b>	<b>Jours ouvrables</b>
Moins d'un an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an ou plus	20 jours
15 ans ou plus	21 jours
16 ans ou plus	22 jours
17 ans ou plus	23 jours
18 ans ou plus	24 jours
19 ans ou plus	25 jours

- 19.02 Lorsque le réalisateur n'a pas eu droit à son traitement complet pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année ou partie de ceux-ci, la durée des vacances est proportionnelle au nombre de mois travaillés. S'il a travaillé deux (2) semaines et plus, il a droit à la fraction de vacances correspondant à un mois complet de travail.

Toutefois, la durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année ; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité pour la période de vingt (20) semaines, durant un congé pour adoption avec indemnités de dix (10) semaines ou durant une absence résultant d'un accident du travail.

- 19.03 Le réalisateur qui part en vacances reçoit le traitement qui lui est dû pour cette période avant de partir en vacances.
- 19.04 Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 17.03 des présentes coïncide avec un jour de vacances d'un réalisateur, l'Employeur peut accorder une journée de vacances additionnelle ou remettre un congé équivalent à une date ultérieure ou, si ce n'est pas possible, verser une journée additionnelle de salaire au réalisateur.



- 19.05 La période de prise de vacances est déterminée chaque année, le ou avant le 1er mars précédent.
- 19.06 Les vacances, en autant que possible, sont octroyées en période continue ; cependant, l'Employeur s'engage à garantir à tous les réalisateurs y ayant droit, au moins une période de trois (3) semaines continues.
- 19.07 Lorsque l'Employeur accorde une période de vacances fixe à la majorité de ses employés, entraînant l'arrêt presque complet des activités, les réalisateurs qui ont accumulé une période de vacances plus courte que la période décrétée par l'Employeur et qu'il ne peut les garder au travail pendant cette dite période peuvent opter pour l'un des deux (2) choix suivants :
- a) la différence entre le nombre de jours de vacances auquel ils ont droit et le nombre de jours qu'ils prennent n'est pas rémunérée ;
  - b) la différence prévue en a) est rémunérée et considérée comme des vacances prises par anticipation remboursables au départ du réalisateur par celui-ci.
- 19.08 En cas de cessation définitive d'emploi, le réalisateur visé qui n'a pas pris ses vacances reçoit l'indemnité de vacances prévues à la clause 19.01. Si le réalisateur a pris ses vacances, il a droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le 1<sup>er</sup> avril qui précède immédiatement son départ. Toutefois, lorsqu'un réalisateur a reçu une indemnité de vacances supérieure à celle à laquelle il avait droit, c'est-à-dire lorsqu'il a pris des vacances par anticipation, il rembourse à l'Employeur les indemnités de vacances reçues en trop, compte tenu toutefois de l'indemnité accumulée depuis le 1<sup>er</sup> avril précédant son départ.
- 19.09 En cas de départ volontaire, congédiement ou décès d'un réalisateur, ses crédits de vacances accumulés sont payés en entier à celui-ci ou à ses ayants droit.
- 19.10 Au cas où l'Employeur décide de ne pas accorder des périodes de vacances à tous les réalisateurs en même temps, les réalisateurs choisissent, par ordre d'années de service, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates, toutefois, sont soumises à l'approbation du supérieur immédiat visé qui tient compte des nécessités de la production. Au cours du mois d'avril, la liste des vacances est affichée à la vue des réalisateurs visés.
- 19.11 Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1er avril de chaque année.
- 19.12 Le réalisateur, absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident de travail au moment où il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période jusqu'au 31 mars suivant ou, s'il n'est pas de retour au travail à cette date, à une autre période d'une année subséquente, déterminée après entente entre lui et l'Employeur.



## **Article 20.00 Santé et sécurité**

20.01 L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du réalisateur et l'informer sur les risques reliés à son travail.

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

En vue de prévenir les maladies et les accidents du travail, l'Employeur et l'Association conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la santé et la sécurité du travail.

## **Article 21.00 Régime de retraite**

### **SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

21.01 La Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (L.R.Q., c. R-10) s'applique aux réalisateurs couverts par la présente convention.

21.02 Lorsque l'Employeur est informé par écrit du départ d'un réalisateur pour cause de retraite, il s'assure que celui-ci connaît son droit de demander à Retraite Québec:

- a) le plus récent état de participation à son régime de retraite;
- b) la confirmation de ses bénéfices de retraite.

### **SECTION 2 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

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

21.04 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur.

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

21.05 Le programme de retraite progressive est assujetti aux dispositions qui suivent:

- 1) Période couverte par la présente section et prise de la retraite



- a) les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à un réalisateur pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de quatre-vingt-quatre (84) mois;
- b) cette période est ci-après appelée « l'entente »;
- c) à la fin de l'entente, le réalisateur prend sa retraite;
- d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une (1) année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, corrections du service antérieur), le réalisateur n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;
- e) si, après cette prolongation, le réalisateur n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et le réalisateur n'est plus couvert par les dispositions de la présente section; dans ce cas, le réalisateur demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'il accomplissait avant le début de l'entente et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

## 2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de quatre-vingt-quatre (84) mois;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre le réalisateur et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente.
- d) de plus, l'Employeur et le réalisateur peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;
- e) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'un réalisateur permanent.

## 3) Droits et avantages

- a) pendant la durée de l'entente, le réalisateur a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions de la présente section et dont il jouirait s'il n'avait pas conclu l'entente;
- b) un réalisateur 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;



- c) pendant la durée de l'entente, le réalisateur et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif et de la prestation de travail que le réalisateur accomplissait avant le début de l'entente;
- d) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, le réalisateur est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif et de la prestation de travail qu'il accomplissait avant le début de l'entente;

Pendant une période d'invalidité, le réalisateur reçoit une prestation d'assurance salaire 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;

- e) les jours de congés de maladie et la banque de temps compensable au crédit d'un réalisateur (8.00) peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie ou du temps compensable à son crédit.

#### 4) Cessation de l'entente

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

#### 5) Reclassement ou mise à pied

Dans l'éventualité où son poste est aboli, le réalisateur 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.

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

21.06

Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, le réalisateur permanent qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions prévues à la convention collective au prorata des heures travaillées, notamment en ce qui concerne l'accumulation de l'expérience, des vacances, de l'assurance salaire et des jours de congés de maladie. Le réalisateur a également droit aux primes qui lui sont applicables.



En ce qui a trait en particulier aux congés spéciaux et aux jours fériés, les dispositions de la convention collective s'appliquent lorsque l'événement survient une journée où le réalisateur est cédulé pour travailler.

## **Article 22.00 Droits de participation aux affaires publiques**

22.01 L'Employeur reconnaît au réalisateur l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens par les lois de ce pays.

22.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le réalisateur obtient de l'Employeur un congé sans solde, pour une période n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

a) Le réalisateur défait, peut, s'il le désire, reprendre pour l'Employeur la fonction qu'il occupait à la fin de son congé sans solde ou une fonction équivalente avec les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

b) Le réalisateur élu à temps complet doit aviser l'Employeur de la durée de ce mandat. L'Employeur lui accorde un congé sans solde équivalent à la durée du mandat pour lequel il a été élu. À son retour, s'il le désire, il peut reprendre la fonction qu'il occupait avant le congé sans solde accordé ou une fonction équivalente avec les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

Les garanties d'emploi accordées au paragraphe précédent ne peuvent excéder une durée de cinq (5) ans. Au terme de cette période, si le réalisateur ne réintègre pas un emploi chez l'Employeur, il est réputé avoir démissionné.

c) Le réalisateur élu à une fonction à temps partiel au niveau municipal, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un CLSC a le droit de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction. Le réalisateur doit en informer son supérieur immédiat dès sa convocation.

22.03 Le réalisateur qui accède à une fonction publique peut, s'il décide de quitter définitivement son emploi ou s'il doit le faire, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.

## **Article 23.00 Frais de voyage**

23.01 L'Employeur maintient en vigueur, pendant la durée de la présente convention collective, les règlements de la Société de télédiffusion du Québec concernant les frais de voyage qui sont indiqués à titre indicatif à l'annexe A des présentes.



## **Article 24.00 Coproduction, production externe et sous-traitance**

24.01 L'Employeur peut confier à une autre entreprise du travail normalement accompli par les employés régis par la présente convention dans les locaux de l'employeur ou ailleurs, dans les cas suivants :

- a) coproduction ;
- b) production externe ;
- c) sous-traitance.

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

24.02 L'Employeur peut recourir à la sous-traitance :

- a) pour la fourniture de main-d'œuvre, d'équipement, de matériel pour faire un travail relevant de l'Association que l'Employeur jugerait ne pas pouvoir entreprendre avec ses ressources ordinaires ou ne pas pouvoir exécuter dans les limites de temps exigées pour la réalisation de tels travaux ;
- b) lorsque les données à l'intérieur desquelles il a accepté ou décidé de produire des documents ou de fournir des services l'exigent ;
- c) lorsque la nature du travail exige des connaissances et/ou des aptitudes spéciales.

Dans les cas visés au présent paragraphe, l'Employeur avise l'Association et fournit les explications appropriées.

24.03 L'Employeur fournit sur demande à l'Association, une liste descriptive sommaire ainsi que les contrats des productions accordées par coproductions ou autres.



## **Article 25.00 Ancienneté**

- 25.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur, de tout réalisateur régi par les présentes depuis la date de son embauche à titre de réalisateur ou d'employé permanent. La période d'essai, une fois complétée, est comptée aux fins du calcul de l'ancienneté de même que toute période continue comme employé permanent à l'Employeur.
- 25.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) départ volontaire ;
  - b) congédiement pour cause ;
  - c) mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois.
- 25.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur de même que les suspensions d'activités de l'Employeur, ne constituent pas une interruption de service et d'ancienneté.
- 25.04 L'Employeur constitue, à la date de la signature de la convention collective, une liste d'ancienneté des réalisateurs au service de l'Employeur à cette même date.
- 25.05 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur prépare une liste d'ancienneté qui est remise à l'Association.
- 25.06 Un réalisateur, touché par une mise à pied et qui est réintégré dans ses fonctions, ne perd pas son ancienneté et la période d'absence est comprise dans le calcul de l'ancienneté de cet employé, sous réserve de la clause 25.02.



## **Article 26.00 Comité conjoint permanent**

- 26.01 Les parties conviennent de maintenir un comité conjoint permanent formé d'au moins deux (2) représentants nommés par l'Association des réalisateurs et d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur nommés par celle-ci.
- 26.02 Le comité conjoint permanent est chargé :
- a) de discuter et de régler les problèmes d'interprétation et d'application des articles faisant partie de la présente convention collective ;
  - b) de traiter toute question d'intérêt commun en relation avec la profession de réalisateur.
- 26.03 Toute modification à la présente convention collective doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties.
- 26.04 Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties doivent faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et elles lieront l'Employeur, l'Association et les réalisateurs en cause.
- 26.05 Sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, le comité se réunit à une date qui convient aux deux parties. L'ordre du jour est communiqué une semaine à l'avance par la Direction des ressources humaines, chaque partie faisant connaître au préalable, par écrit, les points de l'ordre du jour. D'un commun accord, les parties peuvent changer l'ordre du jour.

## **Article 27.00 Procédure de griefs et d'arbitrage**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 27.01 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, l'Employeur et l'Association conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.
- 27.02 Avant de déposer un grief, tout réalisateur peut tenter de régler son problème avec le supérieur concerné lors d'une rencontre qu'il demande auprès de ce dernier.
- Le réalisateur visé à l'alinéa précédent peut, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant syndical.



**SECTION 2 PREMIÈRE ÉTAPE**

27.03 Le grief doit être soumis par écrit au responsable des ressources humaines ou à son représentant dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que le réalisateur ou l'Association en a eu.

27.04 Le grief doit contenir une description sommaire du litige et, à titre indicatif, le redressement réclamé.

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire l'Association n'est pas tenue d'en établir le montant au moment du dépôt.

Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut en entraîner l'annulation.

**SECTION 3 DEUXIÈME ÉTAPE**

27.05 Dans les vingt et un (21) jours qui suivent la date du dépôt du grief, le responsable des ressources humaines ou son représentant rencontre le comité syndical de griefs.

**SECTION 4 TROISIÈME ÉTAPE**

27.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le responsable des ressources humaines ou son représentant avise par écrit l'Association de la décision de l'Employeur dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réunion prévue à la clause précédente. À défaut d'avis écrit dans le délai prescrit, la réponse de l'Employeur est réputée négative.

27.07 L'Employeur et l'Association peuvent convenir, par écrit, de modifier la date, l'heure ou le lieu de la rencontre prévue à la clause 27.05 ou de prolonger le délai fixé à la clause 27.06.

27.08 Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties visées à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs doivent faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et elles lient l'Employeur, l'Association et le réalisateur en cause.

27.09 Tout grief ayant franchi les procédures de règlement sans succès et qui n'a pas été porté en arbitrage, est considéré comme étant classé à l'expiration des délais prévus à la clause 27.11.



## PROCÉDURE D'ARBITRAGE

### SECTION 1 ARBITRAGE

27.10 Tout grief, n'ayant pas été réglé au cours de la procédure de règlement de griefs peut être déféré à l'arbitrage par l'Association, selon la procédure d'arbitrage prévue au présent article.

27.11 L'Association qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit donner un avis écrit à cet effet à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la décision écrite de l'Employeur prévue à la clause 27.06.

Toutefois, malgré l'alinéa précédent, l'Association peut soumettre le grief à l'arbitrage dès qu'il a été soumis à l'Employeur conformément à la clause 27.03.

Pour la durée de la présente convention, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre nommé par les parties ou, à défaut d'entente, par le ministre du travail; l'arbitre ainsi nommé ne peut être un arbitre déjà refusé par une des parties.

Pour l'audition des griefs à l'arbitrage, l'Employeur et l'Association s'entendent pour donner priorité aux cas de mesure disciplinaire.

Après consultation de l'Employeur et de l'Association, l'arbitre fixe l'heure et la date des séances d'audition et les avise par écrit.

Si une des parties intéressées convoquées par l'arbitre ne se présente pas ou refuse de se faire entendre à la séance fixée, l'arbitre peut procéder à l'audition en son absence.

### SECTION 2 MANDAT ET COMPÉTENCE DE L'ARBITRE

27.12 L'arbitre décide en dernier ressort des griefs, conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

27.13 Dans le cas de mesure disciplinaire l'arbitre peut:

- a) confirmer la mesure disciplinaire;
- b) modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation à laquelle un réalisateur injustement traité peut avoir droit, laquelle pouvant inclure l'intérêt au taux légal à compter du moment où cette somme est devenue exigible.



- 27.14 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief; l'arbitre peut, afin d'éviter des délais indus, procéder à l'audition du grief avant de rendre sa décision sur l'objection, mais ne peut rendre une sentence sur le fond s'il retient l'objection soulevée.
- 27.15 L'arbitre doit rendre une décision écrite dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision doit être motivée et communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée. Advenant que le grief comporte une réclamation monétaire et qu'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le litige pour décision finale.
- 27.16 Les parties désignent les arbitres suivants pour agir dans les dossiers de griefs:
- |                     |                  |
|---------------------|------------------|
| Nathalie Massicotte | Francine Lamy    |
| André Bergeron      | Jean-René Ranger |
| Pierre-Georges Roy  |                  |
- 27.17 Lorsqu'une date d'arbitrage a été fixée, l'Association peut, moyennant un préavis d'au moins soixante (60) jours, substituer un autre grief à celui initialement prévu pour cette date.

#### **DISPOSITIONS DIVERSES**

- 27.18 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention, lie les parties et doit être exécutée dans les quinze (15) jours qui suivent à moins d'entente contraire entre les parties.
- 27.19 Le traitement des témoins à l'emploi de l'Employeur demeure toujours à la charge de l'Employeur.
- 27.20 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.
- 27.21 Le réalisateur qui a cessé d'être à l'emploi de l'Employeur conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues et aux droits que lui confère la présente convention. Ce droit doit être exercé conformément aux dispositions de la présente convention.
- 27.22 Les délais ainsi que les procédures prévues au présent chapitre sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre l'Employeur et l'Association.
- Aux fins de calcul de ces délais, la période des Fêtes de Noël et du jour de l'An et la période des vacances annuelles sont exclues.



## Article 28.00 Salaires

28.01 La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.

28.02 Majoration du taux et échelle de salaire, selon les paramètres suivants :

- Pour la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 : 2,8%;
- Pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 : 2,6%.
- Pour la période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 : 2,5%
- Pour la période du 1er avril 2027 au 31 mars 2028 : 3,5%.

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

- Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
- Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
- Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués à la paie et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistiques Canada.



Aux fins du calcul de cette clause :

- L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;
- La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salariale ne peut être négatif.

### 28.03 Taux et échelles de salaire

Les taux et échelles de salaire en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 sont les suivants :

**CATÉGORIE :** Réalisateur(trice)

Échelon	2024-04-01	2025-04-01	2026-04-01	2027-04-01
	\$	\$	\$	\$
	Taux annuel	Taux annuel	Taux annuel	Taux annuel
1	78 062 \$	80 092 \$	82 094 \$	84 967 \$
2	81 012 \$	83 119 \$	85 196 \$	88 178 \$
3	84 077 \$	86 263 \$	88 420 \$	91 514 \$
4	87 256 \$	89 525 \$	91 763 \$	94 975 \$
5	90 562 \$	92 916 \$	95 239 \$	98 573 \$
6	93 985 \$	96 429 \$	98 839 \$	102 299 \$
7	97 546 \$	100 082 \$	102 584 \$	106 175 \$
8	101 231 \$	103 863 \$	106 459 \$	110 185 \$
9	105 061 \$	107 792 \$	110 487 \$	114 354 \$
10	109 172 \$	112 011 \$	114 811 \$	118 830 \$

### 28.04 Réalisateur hors-échelle

Les dispositions prévues aux clauses 28.02 et 28.03 portant sur la majoration des taux de salaire ne sont pas applicables à un réalisateur qui, le jour précédant la date de la majoration, a un taux de salaire plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur. Un tel réalisateur bénéficie toutefois des dispositions suivantes :



- 1) Le réalisateur dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.
- 2) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au sous-paragraphe 1) a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril un réalisateur qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaire, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce réalisateur l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 3) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant au titre d'emploi du réalisateur et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux sous-paragraphe 1) et 2) lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire sur la base de son taux de salaire au 31 mars.
- 4) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

#### 28.05 Avancement dans l'échelle de salaire

- a) Le réalisateur progresse d'un échelon dans l'échelle de salaire à tous les ans, soit à sa date d'anniversaire de son entrée en service à Télé-Québec.
- b) Malgré les dispositions qui précèdent, le réalisateur qui, au cours de douze (12) mois consécutifs précédant immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon.

Toutefois, le réalisateur en congé avec traitement pour études de perfectionnement, de même que toute réalisatrice en congé de maternité et tout réalisateur libéré à temps complet en vertu de la clause 12.04, n'est pas considéré comme étant absent du travail.

- c) Le réalisateur bénéficie automatiquement de l'avancement d'échelon prévu à la présente clause, à moins que son rendement soit jugé non satisfaisant. Dans ce cas, l'Employeur informe par écrit le réalisateur et l'Association de son intention de ne pas accorder l'avancement d'échelon, au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date prévue d'avancement d'échelon.



Si le réalisateur ou l'Association n'accepte pas les motifs qui justifient le refus, le cas peut être soumis à la procédure régulière de grief. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- d) Malgré les paragraphes précédents, le réalisateur temporaire accumule l'expérience à titre de réalisateur et peut progresser d'un échelon à chaque année d'expérience additionnelle qu'il accumule. On entend par une (1) année d'expérience quarante-six (46) semaines de travail à titre de réalisateur.

28.06 Conditions d'intégration des réalisateurs à l'échelle de salaire

*Échelon 1 :*

Diplôme universitaire de premier cycle (16 années de scolarité), plus cinq (5) années d'expérience pertinente.

Aux fins du respect des exigences de scolarité, deux (2) années d'expérience jugée pertinente par l'Employeur équivalant à une (1) année de formation académique.

Pour chaque année d'expérience pertinente additionnelle, le réalisateur obtient un (1) échelon supplémentaire.

Par la suite, le réalisateur obtient un avancement d'échelon pour chaque année d'expérience additionnelle telle que précisée à la clause 28.05 d).

28.07 Allocation de rétention pour Sept-Îles

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, un réalisateur, dont le port d'attache est situé à Sept-Îles, reçoit une prime annuelle de rétention équivalente à huit pour cent (8 %) de son traitement au taux horaire simple. La prime est versée à chaque période de paie. Pour les réalisateurs contractuels, la prime est versée également sur la base du traitement pour les heures rémunérées au taux régulier.

28.08 Versement de la paie

- a) Le versement de la paie se fait par dépôt direct à l'institution financière du réalisateur et aucune avance n'est octroyée pour les vacances.

L'Employeur verse à tout salarié, le deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi suivant la fin d'une période de paie, le salaire gagné et toute autre rémunération additionnelle durant cette période.

Aux fins d'application de la présente clause, une période de paie débute le lundi et se termine le dimanche de la semaine suivante.

Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.



- b) Les renseignements accompagnant le relevé de paie doivent indiquer notamment:
- a. le nom de l'Employeur;
  - b. les noms et prénoms du salarié;
  - c. l'identification de l'emploi du salarié;
  - d. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  - e. le nombre d'heures payées au taux normal;
  - f. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
  - g. la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
  - h. le taux de salaire;
  - i. le montant du salaire brut;
  - j. la cotisation syndicale;
  - k. les retenues aux fins d'impôts;
  - l. la cotisation au fonds de pension, s'il y a lieu;
  - m. la cotisation au régime des rentes du Québec;
  - n. la cotisation d'assurance-emploi;
  - o. la nature et le montant des autres déductions opérées;
  - p. le cumulatif des gains et déductions;
  - q. le montant du salaire net versé au salarié;
  - r. l'état des caisses de congés de maladie;
  - s. l'état des banques de temps compensable;
  - t. l'allocation de rétention de Sept-Îles.
- c) La date du paiement de tout changement de traitement est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévu
- d) Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne se voie jamais déduire sur les premiers cent dollars (100 \$) de salaire hebdomadaire et plus de dix pour cent (10 %) sur le reste du salaire par paie.
- e) Advenant que l'Employeur, par suite d'une erreur sur la paie du salarié, omette de verser à celui-ci un montant supérieur à quinze dollars (15 \$), l'Employeur voit à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de la date où l'erreur est signalée au secteur de la paie par la personne salariée concernée ou par un représentant de l'Employeur, en remettant au salarié l'argent dû.
- f) L'Employeur remet au salarié, dans les quatorze (14) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.



- g) L'Employeur remet ou expédie au salarié, dans les quatorze (14) jours suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux
- h) La personne salariée doit informer l'Employeur de son départ conformément à l'article 33.12.

## **Article 29.00 Conditions de travail applicables aux réalisateurs contractuels**

29.01 Tout réalisateur contractuel, est couvert par les dispositions des articles suivants de la convention collective :

### **Articles :**

1.00 Reconnaissance de l'Association et prérogatives de l'Employeur

2.00 Statut de réalisateurs

3.00 Modalités d'embauches

4.00 Exercice de la profession

5.00 Le réalisateur et les services

6.00 Garanties professionnelles

7.00 Générique

8.00 Horaire de travail

9.00 Affectations

10.00 Garantie pour l'Association

11.00 Garantie pour l'Employeur

12.00 Permis d'absence

Toutefois, la durée du congé sans solde obtenu en vertu de la clause 12.04 est limitée à la période prévue du contrat du réalisateur contractuel si celle-ci est de moindre durée.

16.00 Droits parentaux

Le salarié contractuel a toutefois droit aux dispositions applicables de la Loi sur les normes de travail.



La salariée contractuelle a toutefois droit à un congé de maternité sans traitement pour une période de vingt-et-une (21) semaines ou pour le reste de sa période prévue d'emploi si celle-ci est de moindre durée. La répétition de ce congé avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

18.00 Congés spéciaux

Le salarié contractuel a toutefois droit aux dispositions applicables de la Loi des normes minimales de travail

20.00 Santé et sécurité

21.00 Régime de retraite

22.00 Droits de participations aux affaires publiques

Toutefois, la durée du congé sans solde obtenu en vertu du présent article est limitée à la période prévue du contrat du réalisateur contractuel si celle-ci est de moindre durée.

23.00 Frais de voyage

26.00 Comité conjoint permanent

27.00 Procédure de grief

28.00 Le traitement des réalisateurs est établi en majorant le salaire de dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %). Cette majoration inclut, entre autres, le pourcentage alloué aux vacances, de même que le pourcentage alloué aux jours fériés. Le traitement du réalisateur contractuel est fixé par voie de négociation directe entre ce dernier et l'Employeur.

29.00 Conditions de travail applicables aux réalisateurs contractuels

30.00 Supplément de salaire

34.00 Changements techniques, technologiques ou administratifs

36.00 Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi

37.00 Durée de la convention collective

38.05 Harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail

**Annexes et lettres d'entente**

- b) Le réalisateur contractuel dont la durée prévue du contrat couvre une période de deux cent soixante-quatorze (274) jours et plus est de plus couvert par les dispositions suivantes :



**Articles :**

**28.05 Avancement dans l'échelle de salaire**

Toutefois, pour avoir droit à l'avancement prévu à la clause 28.05, le réalisateur contractuel doit avoir au moins accumulé quarante-six (46) semaines d'expérience à titre de réalisateur au cours des douze (12) mois.

**35.06 Formation et développement professionnel**

Et

**35.07 Frais d'inscription et de scolarité à un stage d'études**

**36.00 Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi**

- c) Un réalisateur contractuel ne peut être embauché pour moins d'une journée de travail. Toute fraction de journée de travail est considérée comme une journée de travail aux fins d'interprétation du présent article.

**29.02 Période de probation**

Le réalisateur contractuel est soumis, pour chaque contrat, à une période de probation selon les dispositions suivantes :

- a) dans le cas d'un premier contrat, la durée de la période de probation est équivalente à trois (3) mois travaillés ;
- b) dans le cas d'un renouvellement de contrat la durée de la période de probation est équivalente à trois (3) mois travaillés.

Toutefois, un réalisateur contractuel est réputé avoir terminé sa période de probation lorsque le cumul de ses périodes de probation à l'intérieur de différents contrats dans la même direction totalise cent vingt (120) jours travaillés et s'il ne s'est pas écoulé plus de 12 mois depuis son dernier contrat.

S'il s'est écoulé plus de douze (12) mois depuis son dernier contrat, le réalisateur est soumis de nouveau aux dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause.

Un réalisateur contractuel engagé à titre de réalisateur à l'essai et à condition qu'il n'y ait pas eu interruption de service de plus d'un (1) mois, doit compléter une période de probation de neuf (9) mois de travail, à moins qu'il n'ait déjà travaillé au moins neuf (9) mois consécutifs. Dans ce cas, sa période de probation est réduite à quatre virgule cinq (4,5) mois de travail.

Tant qu'un réalisateur contractuel n'a pas terminé sa période de probation, la décision de l'Employeur de mettre fin à son emploi ne peut faire l'objet d'un grief.



Aux fins du calcul de la période de probation, toute absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours pour cause de vacances, d'invalidité ou de jours fériés est exclue.

Sont également exclus les jours durant lesquels le supérieur immédiat du réalisateur contractuel en probation est absent pour ses vacances durant la période estivale.

29.03 Garantie de contrat

Sous réserve de la période de probation applicable, sous réserve de l'application de la clause 13.03 (Sécurité d'emploi), sous réserve d'une résiliation pour cause juste et suffisante et sous réserve de causes qui ne sont pas sous le contrôle de l'Employeur, le contrat intervenu entre l'Employeur et le réalisateur contractuel ne peut être résilié que de consentement mutuel. Cependant, lorsque l'affectation originale ne peut être maintenue, rien dans le présent paragraphe n'empêche l'Employeur de confier à un réalisateur, pendant la durée dudit contrat ou pour la valeur dudit contrat, des tâches compatibles avec l'exercice de la profession.

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur peut résilier le contrat d'un réalisateur contractuel embauché pour remplacer un réalisateur temporairement absent, au terme de ladite période d'absence.

29.04 Dans le cas d'un ou de plusieurs contrats successifs pour une période d'une durée ininterrompue, de deux (2) ans ou plus, l'Employeur informe le réalisateur de son intention de ne pas renouveler l'engagement en donnant un avis de :

- deux (2) mois pour l'engagement d'une durée de deux (2) à trois (3) ans ;
- trois (3) mois pour l'engagement d'une durée de trois (3) à cinq (5) ans ;
- quatre (4) mois pour l'engagement d'une durée de cinq (5) à huit (8) ans ;
- cinq (5) mois pour l'engagement d'une durée de huit (8) à dix (10) ans ;
- six (6) mois pour l'engagement d'une durée de dix (10) ans et plus ;

dont partie de cet avis, sans perte de traitement, ne peut excéder une période équivalente à deux (2) semaines par année pour la dernière période d'emploi continue jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) semaines.

Aux fins d'interprétation du présent paragraphe sont considérés, comme période ininterrompue, des contrats successifs d'une durée de deux cent soixante-quatorze (274) jours et plus, même lorsqu'ils sont interrompus par une période de quatre-vingt-onze (91) jours ou moins.

Toutefois, un réalisateur ayant un contrat d'au moins trois (3) mois, mais inférieur à deux (2) ans peut demander si son contrat sera renouvelé. Toute demande du réalisateur contractuel doit être faite par écrit à son supérieur immédiat au moins vingt et un (21) jours avant la date prévue de la fin de son contrat. Le supérieur



immédiat est tenu de lui répondre par écrit au plus tard quatorze (14) jours avant la date prévue de la fin du contrat du réalisateur contractuel.

29.05 Un réalisateur ayant un contrat d'au moins un (1) mois peut demander à la fin de son contrat une évaluation de son rendement.

## Article 30.00 Supplément de salaire

30.01 Le réalisateur qui est appelé à diriger le travail d'un ou de plusieurs réalisateurs à titre de réalisateur coordonnateur reçoit, dès son affectation et pour la durée de son affectation, un supplément de salaire selon les modalités suivantes :

Direction de :

3 réalisateurs ou moins	4 % du salaire annuel du réalisateur
Plus de 3 réalisateurs	6 % du salaire annuel du réalisateur

## Article 31.00 Dispositions particulières

31.01 Dans le cas d'un réalisateur qui devient incapable de remplir les exigences normales de son emploi pour des raisons de santé, soit à la demande du réalisateur ou soit à la demande de l'Employeur, ce dernier établit pour ce réalisateur des conditions particulières de travail lui permettant de travailler le plus normalement possible à l'emploi de l'Employeur et de préférence dans son champ d'activité habituel. Toutefois, le salaire du réalisateur est maintenu à moins que celui-ci et l'Association consentent à des conditions de salaire différentes. À défaut d'entente entre l'Association, le réalisateur et l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage, étant bien entendu que l'Employeur ne peut unilatéralement modifier le salaire du réalisateur concerné ; en ce cas, le salaire fixé par l'arbitre s'applique rétroactivement au moment où le réalisateur a commencé à travailler à son nouvel emploi.

31.02 Si de telles conditions sont établies à la suite d'une recommandation d'un médecin, soit celui du réalisateur ou de l'Employeur, et que cette recommandation est contestée par l'une ou l'autre partie, celle-ci peut faire l'objet d'un arbitrage médical devant se dérouler de la façon suivante :

- a) un grief doit être soumis par l'une ou l'autre partie dans les trente (30) jours de la date où la recommandation du médecin a été, selon le cas, transmise au réalisateur ou à l'Employeur ;



- b) le grief est acheminé directement à la seconde étape de la procédure de griefs (article 27.00) et à partir de ce moment, la procédure normale est suivie, sauf que si les parties procèdent à l'arbitrage, elles choisissent dans ce cas un arbitre médecin.

31.03 Le mandat de l'arbitre médecin est limité à décider :

- a) si l'état de santé du réalisateur est compatible avec le travail exigé du réalisateur concerné ;
- b) si le réalisateur peut continuer à travailler.

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

## **Article 32.00 Congé sans traitement**

32.01 Un réalisateur peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, lequel congé peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son renouvellement. Toute demande du réalisateur doit être faite par écrit. Ce permis d'absence ou son renouvellement doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

La demande du congé doit être faite par écrit à l'Employeur et la réponse doit parvenir par écrit au réalisateur dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

Ce congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par un représentant de la Direction des ressources humaines.

32.02 Après sept (7) ans de service continu, à la condition qu'il n'ait pas bénéficié d'un autre congé sans traitement de plus de trente (30) jours durant cette période, le réalisateur a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Aux fins de cette clause, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

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

32.03 S'il advenait qu'un réalisateur obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le congé est automatiquement annulé et le réalisateur doit



réintégrer immédiatement son travail et il peut être sujet à des mesures disciplinaires.

32.04 Au cours d'un congé sans traitement, le réalisateur bénéficie des avantages suivants :

1) Ancienneté

Le réalisateur accumule son ancienneté

2) Expérience

Le réalisateur conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé.

3) Régime de retraite

Le réalisateur, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite s'il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, le réalisateur reprend son régime de retraite tel qu'il l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations du RREGOP.

4) Assurance collective

La participation du réalisateur au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

32.05 Le réalisateur qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

32.06 À l'expiration du congé sans traitement, le réalisateur reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si son poste a été aboli.

32.07 Le réalisateur qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé sans traitement est réputé avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention, auquel cas le réalisateur informe immédiatement l'Employeur du motif de son absence.



## **Article 33.00 Congé à traitement différé ou anticipé**

33.01 Le réalisateur permanent peut, après entente, obtenir un congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article. En cas de refus et à la demande du réalisateur, l'Employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin du régime, l'Employeur ne peut refuser la demande du réalisateur sans motif valable.

### **33.02 NATURE DU RÉGIME**

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre à un réalisateur d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

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

### **33.03 DURÉE DU RÉGIME**

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

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

La durée prévue du régime peut être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 33.13, 33.15, 33.16 et 33.19, en autant que l'obligation fixée au paragraphe précédent est respectée.

### **33.04 DUREE DU CONGE**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs.

### **33.05 CONDITIONS D'OBTENTION**

Le réalisateur qui désire obtenir un congé doit en faire la demande par écrit à la Direction des ressources humaines.



Cette demande indique les durées prévues du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin du régime et de la période de congé. Ces durées et ces dates doivent faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et le réalisateur.

Le réalisateur absent du travail parce qu'il est invalide ou qu'il bénéficie d'un congé sans traitement, quelle qu'en soit la nature, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.

33.06

**RETOUR**

Au terme de la période de congé, le réalisateur réintègre son poste; si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 13.00 s'appliquent.

Le réalisateur doit demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé, sous réserve des dispositions de la convention collective.

33.07

**TRAITEMENT**

Pendant chacune des années de participation au régime, le réalisateur reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé:

DURÉE CONGÉ	DU	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%
12mois			66,67%	75,00%	80,00%

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le réalisateur recevrait s'il ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, le réalisateur a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Il n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

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



**33.08 CONDITIONS DE TRAVAIL**

Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail du réalisateur est la même qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime.

**33.09** Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le réalisateur bénéficie des avantages de la convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

Cependant, le réalisateur n'accumule aucun crédit de congé de maladie durant la période de congé.

**33.10 VACANCES**

Au cours de la période de congé, le réalisateur accumule son service continu aux fins des vacances annuelles.

Le réalisateur n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

**33.11 REGIME DE RETRAITE**

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le réalisateur se voit reconnaître, conformément à la loi sur le régime de retraite applicable, une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La contribution du réalisateur à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi sur le régime de retraite applicable.

**33.12 CESSATION D'EMPLOI, RETRAITE OU DESISTEMENT**

Advenant que le réalisateur cesse d'être à l'emploi de l'Employeur, prenne sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement, sous réserve que le réalisateur qui se désiste du régime pendant la période de son congé doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours, et les modalités suivantes s'appliquent:

- a) le réalisateur a déjà bénéficié de la période de congé (traitement versé en trop): il rembourse, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 33.07;



- b) le réalisateur n'a pas bénéficié de la période de congé (traitement différé non versé):

L'Employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début de sa participation au régime;

- c) la période de congé est en cours:

le calcul du montant dû par le réalisateur ou par l'Employeur s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par le réalisateur durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du réalisateur pendant la période de travail en application de la clause 33.07. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse sans intérêt ce solde au réalisateur; s'il est positif, le réalisateur rembourse sans intérêt ce solde à l'Employeur;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le réalisateur n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le réalisateur peut cependant racheter la période de service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement prévu aux lois sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué au réalisateur.

Lorsque le réalisateur a l'obligation de rembourser l'Employeur, celui-ci récupère la totalité des montants versés en trop au pourcentage initialement prévu au régime et ce, malgré la clause 28.08 d). Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du réalisateur.

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



**33.13 ABSENCE SANS TRAITEMENT**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un réalisateur, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée excède douze (12) mois et les modalités prévues à la clause 33.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

**33.14 DECES**

Advenant le décès du réalisateur pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 33.12 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

**33.15 ASSURANCE SALAIRE ET ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE**

Advenant que le réalisateur devient invalide au sens de la clause 15.05 ou des clauses 15.33 à 15.37 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent:

a) l'invalidité survient au cours de la période de congé:

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail du réalisateur au terme de la période de congé.

Le réalisateur a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance traitement ou d'accident du travail prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'il est couvert par le régime. La prestation d'assurance traitement ou d'accident du travail est basée sur le traitement déterminé au régime. S'il est encore invalide à l'expiration du régime, il reçoit alors une prestation d'assurance traitement ou d'accident du travail basée sur son traitement régulier;



b) l'invalidité survient après la période de congé:

la participation du réalisateur au régime se poursuit et la prestation d'assurance traitement ou d'accident du travail est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, le réalisateur encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire ou d'accident du travail basée sur son traitement;

c) l'invalidité survient avant la période de congé et se continue à la date prévue au régime pour le début de la période de congé. Dans ce cas, le réalisateur choisit l'une des options suivantes:

i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il n'est plus invalide. Le réalisateur a droit à sa prestation d'assurance traitement ou d'accident du travail basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le réalisateur a droit à la prestation d'assurance salaire ou d'accident du travail basée sur son traitement;

ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir, sans intérêt, les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire ou d'accident du travail basée sur son traitement. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite;

d) l'invalidité dure plus de deux (2) ans:

Durant les deux (2) premières années, le réalisateur est traité tel que prévu précédemment.

À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et:

i) si le réalisateur a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus conformément à la loi sur le régime de retraite applicable [une (1) année de service pour chaque année de participation au régime];

ii) si le réalisateur n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite conformément à la loi sur le régime de retraite applicable et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.



33.16 Le montant que l'Employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance salaire prévues aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe A) de la clause 15.18, est égal au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

33.17 Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, maladie et traitement, le salaire assurable demeure le salaire prévu à la clause 28.03 et le réalisateur doit payer sa quote-part.

33.18 **CONGE DE MATERNITE, DE PATERNITE ET D'ADOPTION**

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la durée du régime, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la réalisatrice ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la durée du régime, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines ou dix (10) semaines selon le cas. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne réalisatrice ne participait pas au régime.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la personne réalisatrice peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors, sans intérêt, le traitement non versé ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

**Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la réalisatrice qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du retrait préventif.



**33.19 CONGE SANS TRAITEMENT ET CONGE PARTIEL SANS TRAITEMENT EN PROLONGATION DU CONGE DE MATERNITE, DU CONGE DE PATERNITE OU DU CONGE POUR ADOPTION**

Advenant une prolongation sans traitement ou partiellement sans traitement du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

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

**Article 34.00 Changements techniques, technologiques et administratifs**

34.01 Lorsque l'Employeur décide de procéder à des changements techniques, technologiques ou administratifs susceptibles d'affecter les activités professionnelles du réalisateur, il rencontre l'Association afin de l'informer de la nature ainsi que des implications de sa décision.

34.02 L'Employeur consulte, le cas échéant, l'Association sur les effets de tels changements sur l'exercice de la profession ainsi que les programmes de sensibilisation ou de formation envisagés de même que sur le calendrier d'implantation desdits changements.

**Article 35.00 Formation et développement professionnel**

35.01 Les parties reconnaissent la nécessité de pourvoir à la formation et au développement professionnel des réalisateurs et en conséquence, l'Employeur et l'Association s'engagent à collaborer étroitement à cette fin par le moyen du comité paritaire de formation. L'une ou l'autre des parties s'engage, s'il y a lieu, à faire le choix de réalisateurs pour participer à des programmes de perfectionnement en tenant compte à la fois des qualifications et aptitudes des réalisateurs et des besoins spécifiques de l'Employeur.

35.02 Le comité paritaire est composé de deux (2) réalisateurs, d'un (1) représentant de la directrice générale de la programmation et d'un (1) représentant de la Direction des ressources humaines.

35.03 L'Employeur met à la disposition du comité un budget équivalent à au moins dix (10) jours au salaire moyen d'un réalisateur, par année, pour les besoins de formation et développement.



- 35.04 Conformément à son mandat, le comité :
- a) identifie les besoins de formation et de développement ;
  - b) après étude, autorise, selon les besoins et aux conditions établies, les projets de formation et développement proposés par les réalisateurs et les projets de formation et développement proposés par l'Employeur;
  - c) consacre, dans la mesure du possible, cinquante pour cent (50 %) de son budget pour les projets de formation et de développement présentés par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) de son budget pour les projets de formation et développement présentés par les réalisateurs ;
  - d) étudie et fait des recommandations sur toute demande de congé avec ou sans solde concernant la formation et le développement.
- 35.05 Le comité paritaire peut accorder un congé sans traitement à un réalisateur titulaire d'une bourse pour fins d'études, de recherche ou de production, ou sélectionné comme stagiaire pour un programme de perfectionnement, pour la durée d'une telle bourse ou stage que l'Employeur juge de nature à accroître la compétence professionnelle du réalisateur dans son travail chez l'Employeur. Le travail exécuté dans le cadre de ce paragraphe ne doit pas entrer en conflit avec les intérêts de l'Employeur.
- 35.06 L'Employeur rembourse en tout ou en partie les frais de scolarité encourus par les réalisateurs qui poursuivent des études de perfectionnement approuvées par l'Employeur conformément à ses politiques.
- 35.07 Lorsqu'un réalisateur est requis par l'Employeur de suivre un stage d'études, les frais d'inscription et de scolarité sont assumés par l'Employeur et la durée de ces cours n'entraîne ni la réduction de traitement, ni la remise en temps de ces périodes de cours lorsqu'elles ont lieu durant les heures de travail.
- 35.08 L'Employeur, selon ses besoins et aux conditions qu'il a établies, peut accorder un congé sans solde à un réalisateur permanent qui désire poursuivre des études.
- 35.09 Il est entendu cependant que les congés accordés en vertu du présent article ne constituent pas une rupture de service, ni une interruption de service, ni une interruption de l'ancienneté tel que défini à l'article 25.00 de la présente convention collective.

## **Article 36.00** Accès à l'égalité dans l'emploi

- 36.01 L'Employeur convient de former un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité.



## **Article 37.00**    **Durée de la convention collective**

- 37.01            La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2028. Cependant, les dispositions prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

## **Article 38.00**    **Dispositions générales**

- 38.01            Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.
- 38.02            À moins de stipulation expresse à l'effet contraire ou à moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans la présente convention où le genre masculin est utilisé en regard d'un réalisateur, il comprend le genre féminin et partout où le genre féminin est utilisé en regard d'une réalisatrice, il comprend le genre masculin.
- 38.03            L'Employeur met à la disposition des salariés sur son site internet la convention collective.
- 38.04            L'Association est consultée sur le format de la convention et sur la typographie utilisée.
- 38.05            Harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail
- a)            Le « harcèlement psychologique » se définit par une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du réalisateur et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.
- Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le réalisateur.
- La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à l'un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne. Aux fins des présentes, la cyberintimidation peut également constituer du harcèlement psychologique.
- b)            La politique de la prévention de la violence, du harcèlement et de l'incivilité au travail en vigueur s'applique pour la durée de la convention collective. Celle-ci étant disponible sur le site internet de Télé-Québec.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 1<sup>er</sup> jour du mois d'avril 2025.

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



Marie Collin  
Présidente-directrice générale



Mélanie Charette  
Vice-présidente des ressources humaines



Maude Levasseur-Maillard  
Chef de service - ressources humaines



Ariane Sansoucy  
Conseillère en ressources humaines

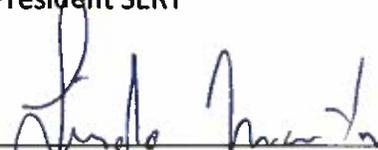


Mélanie Grenier  
Conseillère en ressources humaines

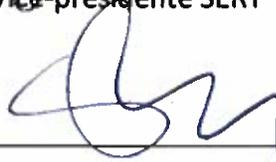
**Pour Syndicat des employés en radio-  
télédiffusion de Télé-Québec (S.E.R.T.)**



Sylvain Lebœuf  
Président SERT



Linda Martin  
Vice-présidente SERT



Sébastien Pomerleau  
Vice-président SERT



David Mercier  
Conseiller - Centrale des Syndicats du  
Québec (CSQ)



**Annexe A****Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents**

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
6	1	1	11
Page:	Emise le:		
1			2020-10-06

**Recueil des politiques de gestion**

Pour information, consultez la liste téléphonique pour le volume 6 à la pièce 6 0 0 1.

C.T. 194603 du 30 mars 2000  
 modifié par  
 C.T. 196515 du 29 mai 2001  
 C.T. 196926 du 14 août 2001  
 C.T. 198519 du 25 juin 2002  
 C.T. 199959 du 25 juin 2003  
 C.T. 201786 du 7 décembre 2004  
 C.T. 202709 du 2 août 2005  
 C.T. 202754 du 30 août 2005  
 C.T. 210610 du 20 septembre 2011  
 C.T. 211278 du 27 mars 2012  
 C.T. 212377 du 26 mars 2013  
 C.T. 214077 du 12 août 2014  
 C.T. 214152 du 30 septembre 2014  
 C.T. 215311 du 6 juillet 2015  
 C.T. 216155 du 22 mars 2016

**DIRECTIVE SUR LES FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT  
 ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS**

Veillez-vous référer à la directive présente sur le site internet du Secrétariat du Conseil du trésor.



**Annexe B**

**Formulaire de demande d'adhésion à l'association**

S.V.P. Il est essentiel que vous complétiez toutes les espaces en blanc de cette section.

NOM \_\_\_\_\_

PRÉNOM \_\_\_\_\_

ADRESSE A DOMICILE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TÉLÉPHONE \_\_\_\_\_

Je soussigné(e) donne librement mon adhésion à l'Association des réalisateurs et des réalisatrices de Télé-Québec (A.R.R.T.Q.).

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par l'Association. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par l'Association.

J'autorise l'Employeur à retenir sur ma paie un montant de deux dollars (2,00\$) à titre de première cotisation syndicale.

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

MEMBRE

TÉMOIN



## Annexe C

## Processus de production à titre indicatif

Démarche	Responsabilités
1. Affectation des réalisateurs aux productions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité des affectations composé du directeur général à la programmation, du directeur des productions et du chef de service de l'administration des productions.</li> </ul>
2. Définition du mandat général : entente sur les éléments composant le mandat général de production :  a) mandats thématiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>- objectifs</li> <li>- genre</li> <li>- public-cible</li> <li>- etc. ;</li> </ul> b) enveloppe budgétaire et ressources techniques ;  c) conditions particulières au besoin ;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisateur ;</li> <li>délégué du directeur des productions.</li> <li>chargé de programmation.</li> </ul>
3. Approbation du mandat général.	Directeur général de la programmation.

**Note :** C'est à cette étape qu'intervient l'affectation d'une équipe de production.

4. Élaboration de la formule et du devis définitif de la série.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisateur.</li> </ul>
5. Approbation de la formule et devis définitif.	<ul style="list-style-type: none"> <li>.Directeur des productions.</li> </ul>
6. Réalisation des émissions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisateur.</li> </ul>
7. Évaluation sur le mandat :  a) en cours de série  b) à la fin de chaque série	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directeur des productions, réalisateur, chargé de programmation.</li> </ul>



## Annexe D

### **Annexe relative aux droits parentaux, familiaux ou des conjoints de même sexe**

S'il advenait des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi ou à la *Loi sur les normes du travail* relativement aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux.

#### **PARENTAUX OU FAMILIAUX**

- a) Les parties conviennent que les dispositions relatives aux droits parentaux ou familiaux consenties au secteur public s'appliqueront au réalisateur, selon les mêmes termes et conditions.
- b) Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux, y compris un transfert de responsabilités vers le Québec, ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives à ces droits, les parties renégocient sur-le-champ les dispositions du présent régime de droits parentaux.

En cas de désaccord, une partie peut demander l'intervention d'un médiateur offert par le ministère du Travail ; si le désaccord persiste, une partie peut soumettre le différend à un arbitre.

#### **DES CONJOINTS DE MÊME SEXE**

L'Employeur et l'Association conviennent qu'advenant une modification à la législation ou à la réglementation concernant les droits des conjoints de même sexe, les parties se rencontrent pour discuter et convenir des modifications à apporter à la présente convention.

En cas de désaccord, une partie peut demander l'intervention d'un médiateur offert par le ministère du Travail ; si le désaccord persiste, une partie peut soumettre le différend à un arbitre.



## **Annexe E**

### **Assurances**

L'Employeur s'engage à ne pas affecter un réalisateur dans une région que les assureurs classifient comme dangereuse du fait des risques de guerre.

Advenant le cas où l'Employeur envisagerait d'affecter un réalisateur dans une région classifiée dangereuse par les assureurs, du fait des risques de guerre, le réalisateur peut refuser toute affectation.



## **Annexe F**

### **Frais de stationnement**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Attendu que l'Employeur exige de ses réalisateurs le paiement de frais de stationnement dans les établissements ou l'Employeur doit défrayer le coût de ces espaces.

Si la Société décidait de modifier les conditions relatives au stationnement, elle en discute avec l'Association au moins trente (30) jours avant de rendre sa décision.

L'information sur les coûts réels du stationnement est transmise à l'Association à chaque fois que la Société en modifie les taux.



## **Annexe G**

### **Modalités de rappel pour les réalisateurs contractuels**

L'Employeur tient à jour une liste comprenant le nom des réalisateurs contractuels ayant cumulé au moins cent cinquante (150) jours de réalisation au cours des deux dernières années.

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, cette liste est remise à l'Association et à la direction générale des Programmes



## Annexe H

**Réalisateur contractuel dont le contrat est d'une durée initiale prévue de neuf (9) mois ou plus**

1. Le salarié contractuel dont le contrat est d'une durée initiale prévue de neuf (9) mois ou plus **et d'un minimum de trente-deux (32) heures ou plus par semaine, peut choisir d'être couvert par les dispositions de l'article 29.00 ou d'être couvert par les dispositions de la convention collective.**
2. Il doit faire ce choix au plus tard dans les cinq (5) jours de la signature de son contrat et en informer la Direction des ressources humaines par écrit. Ce choix est irrévocable pour la durée de son contrat et pour tout renouvellement de contrat de plus de 9 mois.
3. Le salarié contractuel dont le contrat est d'une durée initiale de neuf (9) mois ou plus **et qui fait le choix d'être couvert par les dispositions de la convention collective n'est toutefois pas couvert par les dispositions suivantes ou l'est aux conditions énoncées s'il y a lieu :**

## 12.00 Permis d'absence

Le réalisateur est couvert par l'article 12.00, toutefois, la durée du congé sans solde obtenu en vertu de la clause 12.04 est limitée à la période prévue du contrat du réalisateur contractuel si celle-ci est de moindre durée.

## 13.00 Sécurité d'emploi

## 15.00 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement

Section II Régime uniforme d'assurance-vie

Section III Régime d'assurance-maladie

## 22.00 Droits de participations aux affaires publiques

Le réalisateur est couvert par l'article 22.00. Toutefois, la durée du congé sans solde obtenu en vertu du présent article est limitée à la période prévue du contrat du réalisateur contractuel si celle-ci est de moindre durée.

## 25.00 Ancienneté

## 28.00 Traitement

Le réalisateur est couvert par l'article 28.00, Toutefois, pour avoir droit à l'avancement prévu à la clause 28.05, le réalisateur contractuel doit avoir au moins accumulé quarante-six (46) semaines d'expérience à titre de réalisateur au cours des douze (12) mois précédant le 1er juillet.

## 32.00 Congé sans traitement

## 33.00 Congé à traitement différé

## 35.00 Formation et développement professionnel

Le salarié contractuel a toutefois droit aux dispositions prévues aux clauses 35.06 et 35.07.



**Annexe I**

**LETTRÉ D'ENTENTE POSTE DE CMOR**

**ENTRE D'UNE PART** Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) (la)  
ci-après appelée « Employeur »

**ET**

**D'AUTRE PART** Le Syndicat des employés en radio télédiffusion de Télé-Québec (SERT-CSQ) (ci-après appelé « le Syndicat ») incluant l'Association des réalisateurs et réalisatrices de Télé-Québec (ci-après appelé « l'Association »)

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

---

**OBJET : Poste de CMOR pour la Fabrique Culturelle**

**ATTENDU QUE** l'Employeur a mis en place une plateforme d'information culturelle sur le Web en 2013;

**ATTENDU QUE** les conditions particulières liées à l'organisation du travail ont fait l'objet d'une lettre d'entente en 2013 (Entente 2013-02) qui se terminait le 6 janvier 2016;

**ATTENDU QUE** lors du renouvellement de la convention collective 2020-2023, les parties ont intégré cette lettre d'entente en annexe de la convention collective afin de préserver les conditions particulières considérant la poursuite du mandat de la plateforme culturelle.

**ATTENDU QU'** en date de la signature de la présente convention collective, la plateforme culturelle (La Fabrique Culturelle) est toujours active et que le titre de cameraman-monteur-réalisateur est toujours en usage.

**POUR CES RAISONS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le titre d'emploi de cameraman-monteur-réalisateur est maintenu pour la production de contenu sur le Web et toutes plateformes technologiques aux conditions prévues à la présente entente. Des extraits de capsules tournées par le cameraman-monteur-réalisateur pourront être diffusés sur le réseau de Télé-Québec à des fins promotionnelles ;
2. La personne salariée qui occupe le poste permanent de cameraman-monteur de chaque région sera en affectation temporaire au titre d'emploi de cameraman-monteur-réalisateur ; le cameraman-monteur est toujours affecté à titre de cameraman-monteur-réalisateur à l'exception des heures où un réalisateur est affecté à la réalisation du document ou s'il y a déjà un cameraman-monteur-réalisateur affecté à la production ;



3. Le caméraman-monteur et le caméraman-monteur-réalisateur exécutent le tournage des images, la prise de photos et s'il y a lieu, la réalisation des contenus audiovisuels. Toutefois, un coordonnateur régional et un gestionnaire en médias sociaux, dans le cadre d'un événement public lié aux activités de la Fabrique culturelle, peuvent capter des images d'une durée maximale de deux (2) minutes et des photos prises à l'aide d'un téléphone intelligent pour diffusion « sans traitement » dans un délai raisonnable sur les médias sociaux ;
4. Lorsqu'un caméraman-monteur est affecté à titre de caméraman-monteur-réalisateur, il ne peut recevoir de mesure disciplinaire pour la qualité de son travail de réalisation sauf s'il agit de mauvaise foi ;
5. Dans le cas où le caméraman-monteur-réalisateur est poursuivi en justice en raison de la diffusion d'un document qu'il a réalisé, l'Employeur s'engage à garantir sa protection, sa défense et d'assumer les frais monétaires encourus ;
6. Aucun salarié régulier à titre de caméraman-monteur ne subira de reclassement ou de mise à pied en raison de l'application de la présente lettre d'entente ;
7. L'échelle de salaire « Classe VI » est maintenue pour le titre d'emploi de caméraman-monteur-réalisateur ainsi que la description d'emploi (documents ci-joints) ;
8. Pour les augmentations d'échelons, la convention collective s'applique ;
9. L'Employeur maintient sa pratique pour établir une banque d'intérêt pour ce titre d'emploi à Montréal et à Québec ;
10. L'entente ne s'applique pas à la réalisation des autopromotions des émissions et des documents présentant un plus grand niveau de complexité. Sont considérés comme présentant une grande complexité, les situations suivantes :
  - Websérie ;
  - réalisation de projets inter-régionaux ;
  - Projets 360° (impliquant la gestion de décors, comédiens, talents etc.) ;
  - projet nécessitant la gestion d'un budget.

Dans ces cas, l'Employeur doit affecter un réalisateur.



11. Le réalisateur contractuel se voit octroyer un contrat « sur demande » avec les conditions de travail applicables aux réalisateurs contractuels de l'article 29.00 de la convention collective de l'ARRTQ. L'annexe I (Lettre d'entente poste de CMOR) de la convention collective de l'ARRTQ s'applique également à celui-ci.
12. En cas de désaccord sur l'application de l'entente, une Partie peut demander l'intervention d'un médiateur offert par le ministère du Travail ; si le désaccord persiste, une partie peut soumettre le différend à l'arbitrage ;
13. La lettre d'entente entre en vigueur à sa signature et prend fin avec la convention collective ;
14. La présente entente ne peut être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.



## Annexe J

### LETTRÉ D'ENTENTE D'INTÉGRATION POUR LA MESURE DE FIDÉLITÉ

Introduction d'une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître leur stabilité en emploi au sein de Télé-Québec. Cette mesure s'applique à partir du 1er avril 2025 et prend fin le 31 mars 2028.

1. Cette mesure de rétention s'articule comme suit :

- a. La personne salariée qui, au 1er avril, a accumulé trois (3) années d'ancienneté ou de service continu au sein de Télé-Québec et qui a fourni un rendement satisfaisant, a droit à un (1) jour de congé mobile.
- b. La personne salariée qui, au 1er avril, a accumulé cinq (5) années d'ancienneté ou de service continu au sein de Télé-Québec et qui a fourni un rendement satisfaisant, a droit à deux (2) jours de congé mobile.
- c. Aux fins de la présente - Rendement satisfaisant

Est considérée avoir fourni en tout temps un rendement satisfaisant, la personne salariée qui, au cours des trois (3) ou cinq (5) années considérées, n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement faisant état d'un rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes.

d. Le congé ou les congés :

- Sont non cumulables et non monnayables;
- Est attribué dans les trente (30) jours suivants le 1er avril;
- Doivent être pris avant le 31 mars suivant son attribution, date soumise à l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte des besoins du service;
- Est pris en jour ou en demi-jour.

2. La mesure entre en vigueur à compter du 1er avril 2025 et prend fin le 31 mars 2028. Aux fins d'établir le droit aux congés les périodes d'ancienneté à considérer sont celles accumulées au cours des trois (3) ou cinq (5) années précédant immédiatement le 1er avril.



## Annexe K

### **OBJET : LISTE DE RAPPEL CONCERNANT LES RÉALISATEURS CONTRACTUELS**

L'Employeur maintient une liste de rappel de ressources disponibles par région. Cette liste de rappel est constituée à partir des réalisateurs contractuels qui ont été à l'emploi de l'Employeur durant les deux (2) dernières années et qui ont complété la période de probation prévue à la clause 29.02.

Pour demeurer inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée doit faire connaître sa disponibilité et la respecter.

La liste de rappel est transmise au Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat une mise à jour de la liste de rappel au 30 juin de chaque année.

En tenant compte de ses besoins et des compétences des réalisateurs concernés, l'Employeur fait appel au réalisateur contractuel dont la date de son entrée en service à Télé-Québec est la plus ancienne de la liste de rappel-pour ses offres de contrats.

Un réalisateur contractuel peut se prévaloir d'une période de non-disponibilité d'un mois équivalent à ses vacances annuelles et réintégrer la liste à la fin de son congé.

Un réalisateur contractuel peut se prévaloir d'une période de non-disponibilité pour un congé de maternité, parental, paternité ou d'adoption et réintégrer la liste à la fin de son congé.

