

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

D'UNE PART :

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

ci-après appelée l' « Employeur »

ET,

D'AUTRE PART :

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
EN RADIO-TÉLÉDIFFUSION DE
TÉLÉ-QUÉBEC (SERT),**

ci-après appelé le « Syndicat »

Du 1er avril 2025 au 31 mars 2028

Table des matières

CHAPITRE 1-0.00	DÉFINITIONS	1
1-1.00	DÉFINITIONS	1
CHAPITRE 2-0.00	BUT DE LA CONVENTION, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	5
2-1.00	BUT DE LA CONVENTION	5
2-2.00	CHAMP D'APPLICATION	5
2-3.00	RECONNAISSANCE	9
CHAPITRE 3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	10
3-1.00	TRANSMISSION ET AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS ET AVIS SYNDICAUX	10
3-2.00	UTILISATION DES LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS TECHNIQUES DE L'EMPLOYEUR	10
3-3.00	DOCUMENTATION	10
3-4.00	RÉGIME SYNDICAL	12
3-5.00	DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT	13
3-6.00	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	14
CHAPITRE 4-0.00	PARTICIPATION	18
4-1.00	COMITÉ CONJOINT	18
CHAPITRE 5-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI	19
5-1.00	EMBAUCHE ET PROBATION	19
5-2.00	ANCIENNETÉ	21
5-3.00	POSTE VACANT, NOUVEAU POSTE ET PÉRIODE D'ESSAI	23
5-4.00	POSTE TEMPORAIRE ET POSTE TEMPORAIREMENT VACANT	27
5-5.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI	29
5-6.00	CHANGEMENT TECHNIQUE, TECHNOLOGIQUE OU ADMINISTRATIF	34
5-7.00	FERMETURE	35
5-8.00	JURIDICTION, SOUS-TRAITANCE, PRODUCTION EXTERNE ET COPRODUCTION	35
5-9.00	MESURE DISCIPLINAIRE	37
5-10.00	DÉMISSION	38
5-11.00	APPRÉCIATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL	39
5-12.00	EXAMEN MÉDICAL	39
CHAPITRE 6-0.00	AVANTAGES SOCIAUX	40
6-1.00	RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE, TRAITEMENT ET RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES	40
6-2.00	RÉGLEMENTATION DES ABSENCES	50
6-3.00	DROITS PARENTAUX	51
Retour au travail		60
6-4.00	CONGÉS SPÉCIAUX	76
6-5.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT	78
6-6.00	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	80
6-7.00	RÉGIME DE RETRAITE	81
6-8.00	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ	84
6-9.00	RESPONSABILITÉ CIVILE	91
CHAPITRE 7-0.00	RÉMUNÉRATION	92
7-1.00	RÈGLES DE CLASSIFICATION	92
7-2.00	DÉTERMINATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON	93
7-3.00	MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE	94
7-4.00	TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE	97
7-5.00	PERSONNES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS-ÉCHELLE	104
7-6.00	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT, VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE	104
7-7.00	PRIMES	105
7-8.00	VERSEMENT DE LA PAIE	107

CHAPITRE 8-0.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	109
8-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	109
8-2.00	COMITÉ DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT	110
CHAPITRE 9-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	111
9-1.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	111
9-2.00	HORAIRE DE TRAVAIL.....	112
9-3.00	AFFICHAGE ET MODIFICATION DE L'HORAIRE	114
9-4.00	MISSION EXTÉRIEURE	115
9-5.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	116
9-6.00	JOURS FÉRIÉS.....	120
9-7.00	VACANCES	122
9-8.00	CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ	125
9-9.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	126
9-10.00	VÊTEMENTS, CHAUSSURES ET ARTICLES NÉCESSAIRES	126
9-11.00	MENTION AU GÉNÉRIQUE	127
CHAPITRE 10-0.00	GRIEFS ET ARBITRAGE.....	128
10-1.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	128
10-2.00	PROCÉDURE D'ARBITRAGE	129
10-3.00	DISPOSITIONS DIVERSES.....	131
CHAPITRE 11-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	132
11-1.00	AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE.....	132
11-2.00	NULLITÉ D'UNE STIPULATION	132
11-3.00	INTERPRÉTATION DES TEXTES	132
11-4.00	DROITS ACQUIS	132
11-5.00	REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION	132
11-6.00	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL.....	133
11-7.00	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION	133
11-8.00	IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	133
11-9.00	ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	134
11-10.00	PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL.....	134
ANNEXE I	LISTE DES TITRES D'EMPLOI COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	135
ANNEXE II	CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	136
ANNEXE III	FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT	140
ANNEXE IV	DIRECTIVE SUR LES FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS.....	141
ANNEXE V	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TITRE D'EMPLOI DE TECHNICIEN D'ENTRETIEN ET D'IMPLANTATION (ÉLECTRICIEN)	142
ANNEXE VI	ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX OU FAMILIAUX OU DES CONJOINTS DE MÊME SEXE	143
ANNEXE VII	LIBÉRATIONS AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES	144
ANNEXE VIII	OBJET : FRAIS DE STATIONNEMENT.....	146
ANNEXE IX	OBJET : LISTE DE RAPPEL CONCERNANT LES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES	147
ANNEXE X	OBJET : TÉLÉTRAVAIL	148
ANNEXE XI	LETTRE D'ENTENTE POSTE DE CMOR.....	149
ANNEXE XII	LETTRE D'ENTENTE D'INTÉGRATION POUR LA MESURE DE FIDÉLITÉ	153
ANNEXE XIII	AVANCEMENT D'ECHELON - DROIT ACQUIS.....	154

INDEX PAR SUJET

Sujets	Numéro de chapitre d'article ou d'annexe
A	
Absence	6-2.00
Accès à l'égalité	11-9.00
Accident du travail.....	6-1.00
Activités syndicales, libérations pour	3-6.00
Adhésion au Syndicat	3-4.00,5-1.00, Annexe IV
Adoption, congé pour.....	6-3.00
Affaires familiales, congé pour.....	6-4.00
Affaires publiques, droit de participation aux.....	6-6.00
Affectation temporaire.....	5-4.00
Affichage, poste vacant et promotion.....	5-3.00
Affichage, poste temporaire	5-4.00
Affichage syndical.....	3-1.00
Allocation de rétention de Sept-Îles.....	7-3.00, 7-7.00
Amendement à la convention collective.....	11-1.00
Ancienneté	5-2.00
Ancienneté, liste d'	Annexe V
Annonce d'emploi, promotion, mutation, transfert	5-3.00
Appréciation du rendement au travail.....	5-11.00
Arbitrage, procédure d'	10-2.00
Assurance-maladie, régime d'	6-1.00
Assurance-salaire, régime d'	6-1.00
Assurance-vie, régime d'	6-1.00
Avancement temporaire	5-4.00
Avantages et privilèges existants	11-4.00
B	
But de la convention	2-1.00

C

Catégorie d'emploi, définition	1-1.00
Certificat d'accréditation.....	2-2.00, Annexe III
Certificat de cessation d'emploi.....	5-10.00
Cessation d'emploi	5-10.00
Changement administratif.....	5-6.00, 1-1.00
Champ d'application.....	2-2.00
Changement technique et technologique.....	5-6.00, 1-1.00
Chevauchement, primes de	7-7.00
Classe, définition	1-1.00
Classification, règles de	7-1.00
Comité conjoint	4-1.00
Comité de formation et perfectionnement	8-2.00
Comité de santé et sécurité	9-9.00
Congé à traitement différé ou anticipé.....	6-8.00
Congé férié	9-6.00
Congé pour adoption.....	6-3.00
Congé pour victime d'événements tragiques	6-3.00
Congé pour affaires personnelles	6-4.00
Congé pour affaires syndicales.....	3-6.00
Congé pour déménagement	6-4.00
Congé pour invalidité	6-1.00
Congé pour juré ou témoin	6-4.00
Congé pour maladie	6-1.00
Congé pour maternité	6-3.00
Congé pour paternité	6-3.00
Congé pour responsabilité parentale.....	6-3.00
Congé pour urgence	6-4.00
Congé sans traitement	6-5.00
Congé spécial	6-4.00
Congédiement	5-9.00
Conjoint, définition.....	, 1-1.00, 6-1.00
Contrat de travail (personne salariée contractuelle).....	5-1.00
Cotisation syndicale.....	3-5.00
Cours	8-2.00
Coproduction, définition	5-8.00, 1-1.00

D

Décès	6-1.00, 6-4.00, 9-7.00
Définitions des termes	1-0.00
Déménagement, congé de	6-4.00
Déménagement, frais de	7-6.00, Annexe VI
Démission	5-10.00
Déplacement, frais de	7-6.00, Annexe VI
Description des titres d'emploi	7-1.00, Annexe II
Distribution et modification de l'horaire	9-3.00
Documentation.....	3-3.00
Droits acquis	11-4.00
Droits à l'information	3-3.00
Droits parentaux	6-3.00, Annexe IX
Durée de la convention	11-7.00

E

Échelon, avancement d'	7-2.00
Employeur, définition.....	1-1.00
Enfant à charge.....	6-1.00
Embauche	5-1.00, 7-1.00
Embauche d'une personne salariée contractuelle.....	5-1.00
Événements tragiques, congé pour victime.....	6-3.00
Examen médical	5-12.00
Exigences d'emploi.....	7-1.00

F

Fermeture	5-7.00
Formation	8-0.00
Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.....	Annexe IV
Frais de voyage	7-6.00, Annexe VI

G

Générique, mention au	9-11.00
Griefs, procédure de règlement de	10-1.00
Grossesse	6-3.00

H

Harcèlement sexuel et psychologique	11-6.00
Heures excessives de travail.....	9-5.00
Heures supplémentaires	9-5.00
Heures supplémentaires et rémunération des heures supplémentaires	9-5.00
Horaire, distribution et modification	9-3.00
Hors taux, hors échelle	7-5.00

I

Interdiction de grève et lock-out.....	2-3.00
Invalidité	6-1.00

J

Jours fériés	9-6.00
Juré ou témoin.....	6-4.00
Juridiction du Syndicat	5-8.00

L

Lettres d'entente.....	11-3.00
Libérations pour activités syndicales	3-6.00
Local du Syndicat	3-2.00

M

Majoration des taux et échelles de salaire	7-3.00
Maladie	6-1.00
Maladie, absence pour	6-2.00
Mariage	6-4.00
Maternité	6-3.00
Mesure disciplinaire	5-9.00
Mise à pied	5-5.00
Mission extérieure.....	7-7.00, 9-4.00
Modification de l'horaire.....	9-3.00
Mutation, condition d'obtention	5-3.00
Mutation, définition	7-2.00, 1-1.00

N

Nouveau poste 5-3.00

P

Paie, versement de la	7-8.00
Pauses	9-2.00
Perfectionnement	8-0.00
Période d'essai	5-3.00
Période d'invalidité	6-1.00
Période de probation	5-1.00
Période de repos	9-1.00
Permis d'absence.....	6-4.00
Personne salariée, définition.....	1-1.00
Personne salariée contractuelle, définition	1-1.00, 2-2.00
Personne salariée handicapée	9-8.00
Personne salariée permanente, définition.....	1-1.00
Personne salariée régulière, définition	1-1.00
Personne représentante syndicale, définition	1-1.00
Plan de classification	1-1.00, 7-1.00, Annexe II
Port d'attache, définition	1-1.00
Poste, définition	1-1.00
Poste temporaire.....	1-1.00, 5-4.00
Poste temporairement vacant	1-1.00, 5-4.00
Poste vacant, affichage et mécanisme de promotion.....	5-3.00
Prévention des accidents du travail	9-9.00
Prime de chevauchement.....	7-7.00
Prime de fin de semaine.....	7-3.00, 7-7.00
Prime de mission extérieure	7-7.00
Prime de nuit	7-3.00, 7-7.00
Prime de soir	7-3.00, 7-7.00
Production externe, définition	1-1.00, 7-2.00
Programme d'aide au personnel.....	11-10.00
Promotion, définition	1-1.00
Promotion, mécanisme de	5-3.00
Promotion temporaire	5-4.00
Prolongation du congé d'adoption.....	6-3.00
Prolongation du congé de maternité	6-3.00
Probation	5-1.00

R

Rappel au travail.....	9-5.00
Reclassement 5-5.00	
Reconnaissance du Syndicat	2-3.00
Régime d'assurance-vie, maladie, traitement et régimes complémentaires	6-1.00
Régime de retraite.....	6-7.00
Régime syndical.....	3-4.00
Réglementation des absences.....	6-2.00
Rémunération 7-0.00	
Rencontre, nombre de personnes représentantes.....	3-6.00
Repas	9-2.00
Repas en heures supplémentaires	9-2.00, Annexe VI
Repas, entretien et implantation (réseau).....	9-2.00
Repos quotidien	9-1.00
Représailles et discrimination	11-5.00
Responsabilité civile	6-9.00
Responsabilité et fonction de l'Employeur	2-3.00
Responsabilité parentale, congé pour	6-3.00
Retraite	6-7.00
Rétrogradation	1-1.00, 7-2.00

S

Salaire	1-1.00, 7-0.00
Santé et sécurité du travail	9-9.00
Sécurité d'emploi	5-5.00
Semaine et heures de travail.....	9-1.00
Service continu, définition	1-1.00
Sous-traitance 1-1.00, 5-8.00	
Suspension d'une personne salariée.....	5-9.00
Syndicat, définition.....	1-1.00

T

Taux et échelles de salaire	7-4.00
Temps compensable.....	9-5.00
Temps supplémentaire et rémunération	9-5.00
Titre d'emploi, définition.....	1-1.00, Annexe I
Tour de service, définition.....	1-1.00
Traitement, définition	1-1.00
Transfert, définition.....	1-1.00
Transfert d'un port d'attache.....	5-3.00

U

Urgences familiales, congé pour	6-4.00
Utilisation des locaux et équipements de l'Employeur.....	3-2.00

V

Vacances	9-7.00
Vêtements protecteurs	9-9.00, 9-10.00

1-1.00 DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.01 CATÉGORIE D'EMPLOI

Les regroupements des titres d'emploi suivants constituent chacun une catégorie :

- emplois techniques;
- emplois paratechniques ;
- emplois professionnels.

1-1.02 CHANGEMENT ADMINISTRATIF

Transformation dans la structure ou dans les systèmes administratifs de l'Employeur susceptible de modifier la nature des fonctions d'une ou de plusieurs personnes salariées ou d'entraîner l'abolition d'un ou de plusieurs postes.

1-1.03 CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

Un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche, susceptible de modifier la nature des fonctions d'une ou de plusieurs personnes salariées ou d'entraîner l'abolition d'un ou de plusieurs postes.

1-1.04 CLASSE

Ensemble des titres d'emploi ayant la même échelle de salaire.

1-1.05 CONJOINT

Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint les personnes de même sexe ou de sexe différent :

- a) Qui sont en union légal ;
- b) Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) 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.

1-1.06 COPRODUCTION

Toute série ou document produit conjointement avec une ou des entreprises et destiné à la diffusion. La participation de l'Employeur peut être sous forme de ressources humaines, matérielles ou financières.

1-1.07 EMPLOYEUR

La Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) ou tout autre organisme lui succédant.

1-1.08 GRIEF

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

1-1.09 MUTATION

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur du même titre d'emploi ou à un autre titre d'emploi, dont le maximum de l'échelle de salaire est identique.

1-1.10 PARTIE

L'Employeur ou le Syndicat.

1-1.11 PERSONNE SALARIÉE

Toute personne salariée par l'Employeur et couverte par l'accréditation détenue par le Syndicat.

1-1.12 PERSONNE SALARIÉE CONTRACTUELLE

La personne salariée qui est embauchée par contrat pour accomplir un surcroît de travail, un remplacement ou un travail à caractère occasionnel.

1-1.13 PERSONNE SALARIÉE PERMANENTE

La personne salariée régulière qui a terminé sa période de probation.

1-1.14 PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE

La personne salariée qui occupe un poste de façon permanente et qui est en probation.

1-1.15 PERSONNE REPRÉSENTANTE SYNDICALE

Toute personne désignée par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-1.16 PLAN DE CLASSIFICATION

Le plan de classification tel que reproduit à l'annexe II de la présente convention et toute modification ou nouveau titre d'emploi qui pourrait être ajouté pendant la durée de la présente convention.

Il comprend :

- La description d'emploi
- Les exigences minimales

1-1.17 PORT D'ATTACHE

Lieu de travail où normalement la personne salariée reçoit ses instructions, exerce ses fonctions et fait rapport de ses activités.

1-1.18 POSTE

Désigne une affectation de travail identifiée par l'un des titres d'emploi prévus à l'annexe I.

1-1.19 POSTE TEMPORAIRE

Poste créé pour combler un surcroît de travail ou un travail à caractère occasionnel.

1-1.20 POSTE TEMPORAIREMENT VACANT

Poste d'une personne salariée régulière ou permanente temporairement absente pour une des raisons prévues à la présente convention.

1-1.21 POSTE VACANT

Poste dépourvu d'un titulaire et qui n'a pas été aboli par l'Employeur.

1-1.22 PRODUCTION EXTERNE

Toute série ou document produit par un producteur autre que l'Employeur et destiné à la diffusion et qui ne constitue pas de la sous-traitance.

1-1.23 PROMOTION

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui du titre d'emploi qu'elle quitte.

1-1.24 RÉTROGRADATION

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur à celui du titre d'emploi qu'elle quitte.

1-1.25 SALAIRE

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles 7-1.00, 7-2.00, 7-3.00, 7-4.00 et 7-5.00 y excluant toute prime, heure supplémentaire, prestation ou indemnité prévue à la présente convention.

1-1.26 SERVICE CONTINU

Période pendant laquelle la personne salariée a été de façon continue à l'emploi de l'Employeur. Le service continu n'est interrompu que par l'une des causes qui font perdre à la personne salariée son ancienneté.

1-1.27 SOUS-TRAITANCE

Entente entre l'Employeur et un tiers en vertu de laquelle ce dernier fournit des ressources humaines ou matérielles pour effectuer en tout ou en partie un travail normalement effectué par des personnes salariées couvertes par l'accréditation.

1-1.28 SYNDICAT

Le Syndicat des employés en radio-télédiffusion de Télé-Québec (SERT).

1-1.29 TITRE D'EMPLOI

L'un ou l'autre des titres d'emploi apparaissant à l'annexe I de la présente convention et ceux qui pourraient éventuellement être créés conformément à l'article 7-1.00.

1-1.30 TOUR DE SERVICE

Toute période de travail requise par l'Employeur au cours d'une même journée, y compris les périodes de disponibilité. Toutefois, cette période exclut tout rappel au travail, toute journée de travail payée, mais non effectivement travaillée et toutes les heures payées qui ne sont pas effectivement travaillées. Lorsque le tour de service se prolonge au-delà de minuit (0h00), il est réputé tomber entièrement le jour où il a commencé.

1-1.31 TRAITEMENT

L'ensemble des avantages économiques, sociaux et autres, quantifiables, auxquels la personne salariée a droit en vertu de la présente convention.

1-1.32 TRANSFERT

Changement permanent du port d'attache d'une personne salariée.

2-1.00 BUT DE LA CONVENTION

2-1.01.1 La présente convention a pour but :

- a) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées ;
- b) de déterminer les conditions de travail des personnes salariées ;
- c) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées.

2-2.00 CHAMP D'APPLICATION**SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

2-2.01 La présente convention s'applique à toute personne salariée au sens du Code du travail couvert par l'accréditation.

L'accréditation en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention est celle apparaissant à l'annexe II.

2-2.02 Les titres d'emploi compris dans l'unité de négociation au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention sont énumérés à l'annexe I.

Tout nouveau titre d'emploi devant être régi par les dispositions de la présente convention est automatiquement ajouté à la liste apparaissant à l'annexe I.

SECTION 2 PERSONNE SALARIÉE CONTRACTUELLE DONT LE CONTRAT EST D'UNE DURÉE INITIALE PRÉVUE DE MOINS DE NEUF (9) MOIS

2-2.03 Malgré la clause 2-2.01, la personne salariée contractuelle n'est pas couverte par les dispositions suivantes :

- 3-6.00 Libérations pour activités syndicales
La personne salariée contractuelle a toutefois droit à la clause 3 6.05 et au paragraphe b) de la clause 3-6.06
- 5-2.00 Ancienneté
- 5-3.00 Poste vacant, nouveau poste et période d'essai
La personne salariée contractuelle a toutefois droit au paragraphe d) de la clause 5-3.07 et à la clause 5- 3.08.
- 5-4.00 Poste temporaire et poste temporairement vacant

- 5-5.00 Sécurité d'emploi
- 5-6.00 Changement technique, technologique ou administratif.
Cette exclusion ne peut toutefois avoir pour effet de soustraire l'Employeur à ses obligations envers le Syndicat.
- 5-7.00 Fermeture
- 6-1.00 section 2 Régime d'assurance-vie uniforme
section 3 Régime d'assurance-maladie de base
section 4 Assurance salaire
- 6-3.00 La personne salariée contractuelle 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 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.
- 6.4.00 Congés spéciaux
La personne salariée contractuelle a toutefois droit aux dispositions applicables de la Loi sur les normes minimales de travail.
- 6-5.00 Congé sans traitement
- 6-6.00 Droit de participation aux affaires publiques
- 6-8.00 Congé à traitement différé ou anticipé
- 8-0.00 Formation et perfectionnement
- 9-6.00 Jours fériés
- 9-7.00 Vacances
- 9-8.00 Conditions particulières relatives à la santé

Les annexes relatives aux dispositions énumérées ci- dessus.

2-2.04 La personne salariée contractuelle dont le contrat prévoit qu'elle ne travaille que sur demande, et ce, quelle que soit la période couverte par son contrat, n'est pas couvert, en plus des dispositions mentionnées à la clause 2-2.03, par les dispositions suivantes :

- 7-7.01 Prime de chevauchement
 - 9-1.00 Semaine et heures de travail
- La personne salariée contractuelle sur demande a toutefois droit au paragraphe b) de la clause 9-1.02

-9-2.00 Horaire de travail

La personne salariée contractuelle sur demande a toutefois droit aux pauses prévues aux clauses 9-2.01, 9-2.02, 9-2.03 et 9-2.04 et, sous réserve de la clause 9-2.09, à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure.

-9-3.00 Distribution et modification de l'horaire

2-2.05 Le salaire des heures régulières de travail de la personne salariée couverte par la présente section est établi en majorant le salaire correspondant à sa classe et à son échelon de dix-neuf virgule douze pour cent (19.12%); cette majoration prend effet à la date de signature de la convention collective et inclut, entre autres, le pourcentage alloué aux vacances de même que le pourcentage alloué aux jours fériés.

2-2.06 Lorsque la personne salariée couverte par la présente section a complété mille huit cent quarante (1840) heures de travail, il bénéficie d'un avancement d'échelon. Ces heures peuvent avoir été effectuées chez l'Employeur ou chez un autre Employeur ; dans ce dernier cas, la personne salariée doit produire une attestation de l'Employeur concerné.

2-2.07 Une personne salariée ne peut bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon par période de douze (12) mois de calendrier ou par période de six (6) mois de calendrier dans les cas prévus de la classe 1.

SECTION 3 PERSONNE SALARIÉE CONTRACTUELLE DONT LE CONTRAT EST D'UNE DURÉE INITIALE PRÉVUE DE NEUF (9) MOIS OU PLUS

2-2.08 Malgré la clause 2-2.01, la personne salariée contractuelle dont le contrat est d'une durée initiale prévue de neuf (9) mois ou plus peut choisir d'être couverte par les dispositions de la section 2 du présent article ou par les dispositions de la présente section.

Il doit faire ce choix au plus tard dans les cinq (5) jours de la signature de son contrat et en informer la Vice-présidence des ressources humaines par écrit. Ce choix est irrévocable pour la durée de son contrat et pour tout renouvellement de contrat de plus de neuf (9) mois.

2-2.09 Malgré la clause 2-2.01, la personne salariée contractuelle dont le contrat est d'une durée initiale prévue de neuf (9) mois ou plus n'est pas couverte par les dispositions suivantes :

- 5-2.00 Ancienneté
- 5-3.00 Poste vacant, nouveau poste et période d'essai
La personne salariée contractuelle a toutefois droit au paragraphe d) de la clause 5-3.07 et à la clause 5-3.08.
- 5-4.00 Poste temporaire et poste temporairement vacant
- 5-5.00 Sécurité d'emploi
- 5-6.00 Changement technique, technologique ou administratif
Cette exclusion ne peut toutefois avoir pour effet de soustraire l'Employeur à ses obligations envers le Syndicat.
- 5-7.00 Fermeture
- 6-1.00 section 2 Régime d'assurance-vie uniforme
section 3 Régime d'assurance-maladie de base
section 5 Accident du travail ou maladie professionnelle
- 6-5.00 Congé sans traitement
- 6-8.00 Congé à traitement différé ou anticipé
- 8-0.00 Formation et perfectionnement
La personne salariée contractuelle a toutefois droit aux dispositions prévues à la clause 8-1.03.
- 9-8.00 Conditions particulières relatives à la santé

Les annexes relatives aux dispositions énumérées ci-dessus.

2-2.10 Lorsque la personne salariée couverte par la présente section a complété mille huit cent quarante (1840) heures de travail, il bénéficie d'un avancement d'échelon. Ces heures peuvent avoir été effectuées chez l'Employeur ou chez un autre employeur ; dans ce dernier cas, la personne salariée doit produire une attestation de l'Employeur concerné.

2-2.11 Une personne salariée ne peut bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon par période de douze (12) mois de calendrier ou par période de six (6) mois de calendrier dans les cas prévus de la classe 1.

2-2.12 Les dispositions applicables à la personne salariée couverte par la présente section, notamment le régime d'assurance-traitement et les droits parentaux, sont limitées à la période prévue au contrat si celle-ci est de moindre durée.

2-3.00 RECONNAISSANCE

2-3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées couvertes par son certificat d'accréditation aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention collective.

2-3.02 L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir, dans le respect des dispositions de la présente convention.

2-3.03 Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat ne déclare ni n'autorise la grève sous quelque forme que ce soit et l'Employeur ne provoque, ne déclare, ni n'autorise de lock-out sous quelque forme que ce soit, dans aucun de ses établissements à l'égard des personnes salariées couvertes par la présente convention.

2-3.04 L'Employeur ne peut exiger d'une personne salariée qu'elle produise ou diffuse pour le compte d'une station de radio, d'une station de télévision ou d'une entreprise de production audiovisuelle en se substituant aux personnes salariées en grève légale ou en lock-out.

3-1.00 TRANSMISSION ET AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS ET AVIS SYNDICAUX

3-1.01 L'Employeur met un casier à la disposition du Syndicat et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.

3-1.02 Le Syndicat peut distribuer aux personnes salariées toute communication en la déposant à leur bureau ou par le courriel de l'Employeur.

Si possible, le Syndicat peut afficher ses communications aux personnes salariées sur les tableaux fournis par l'Employeur.

3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS TECHNIQUES DE L'EMPLOYEUR

3-2.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local adéquat, sans frais, incluant les services de téléphonie, qu'il peut utiliser pour fins de secrétariat ou de rencontre syndicale.

3-2.02 L'Employeur consent également à mettre à la disposition du Syndicat, sur demande, un local pour ses assemblées générales ou ses rencontres syndicales, si un tel local est disponible.

3-2.03 Le Syndicat peut utiliser sans frais les équipements techniques de l'Employeur nécessaires à la tenue d'une réunion, si de tels équipements sont disponibles et en respectant la politique de prêt d'équipement de l'Employeur.

3-3.00 DOCUMENTATION**SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

3-3.01 L'Employeur transmet au Syndicat tout document relatif à la présente convention émis par l'Employeur.

3-3.02 La personne salariée peut, sur demande aux ressources humaines, consulter son dossier d'employé durant les heures régulières de travail.

3-3.03 L'Employeur rend disponible à toute personne salariée une copie de la convention collective ; de même, sur demande du Syndicat, l'Employeur rend disponible à toute personne salariée une copie de toute lettre d'entente amendant la présente convention.

3-3.04 L'Employeur informe et rend disponible au Syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, les politiques et les règlements adoptés par le Conseil d'administration ou par le Comité exécutif concernant les personnes salariées.

3-3.05 À la demande du Syndicat, l'Employeur rend disponible au Syndicat la liste de ses personnes salariées permanentes ou contractuelles pouvant contenir les informations suivantes :

- noms et prénoms
- adresse
- numéro de la personne salariée
- statut
- numéro de téléphone
- date d'embauche
- titre d'emploi
- traitement annuel
- classe
- échelon
- nombre d'heures supplémentaires rémunérées à taux simple, à taux et demi et à taux double
- nombre d'heures utilisées en temps compensable
- cumulatif de chacun des items précédents.
- cumulatif des heures de congé de maladie
- cumulatif des heures de congé annuel
- cumulatif des montants de cotisation syndicale

SECTION 2 SELON L'ORDRE DES ÉVÉNEMENTS

3-3.06 L'Employeur informe et rend accessible au Syndicat, selon l'ordre des événements, les informations suivantes :

- a) l'avis de tout nouveau poste, de tout poste vacant ainsi que de toute abolition de poste ;
- b) l'avis indiquant l'embauche d'une nouvelle personne salariée ou d'une personne salariée contractuelle ; l'avis doit comprendre les motifs de l'embauche ; tel avis est communiqué au Syndicat dans les trente (30) jours ;
- c) lorsqu'il y a affichage, dans les cinq (5) jours de la fin de celui-ci, la liste de toutes les personnes salariées qui ont posé leur candidature ;
- d) l'avis confirmant la promotion, la mutation, le transfert et la rétrogradation trois (3) jours avant leur entrée en vigueur ;

- e) l'avis de congédiement, de mesure disciplinaire et l'avertissement écrit lorsqu'un tel avertissement est versé au dossier personnel de la personne salariée ;
- f) l'avis de démission, de retraite ainsi que l'avis de changement d'unité de négociation ;
- g) lorsque la personne salariée a complété sa période de probation ou d'essai, la lettre attestant, dans les quinze (15) jours de la fin de la période de probation ou d'essai, que la personne salariée a réussi sa période de probation ou d'essai ou ne l'a pas réussie ;
- h) le registre d'accident lors d'accident du travail de moins d'un (1) jour et la demande de remboursement de l'Employeur dans les autres cas ; l'avis est communiqué dans les sept (7) jours suivant l'accident ou l'événement ;
- i) l'avis de reclassement, au moins trente (30) jours avant ledit reclassement ;
- j) l'avis de changement technique, technologique ou administratif, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le changement ;
- k) le nom des personnes salariées libérées en vertu de l'article 3-6.00 ainsi que les codes de libération s'appliquant à chacun ;
- l) l'avis d'attribution d'un congé sans traitement de plus de trente (30) jours ;
- m) l'avis d'attribution d'un congé à traitement différé ou anticipé ;
- n) l'avis de la prise d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- o) lorsque la durée d'une affectation temporaire est supérieure à trente (30) jours consécutifs, l'avis au Syndicat d'une telle affectation temporaire et, sur demande de celui-ci, la raison de cette affectation temporaire ainsi que la durée prévue.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01 La personne salariée est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et le demeure pour la durée de la présente convention, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.02 Toute personne salariée à l'emploi de l'Employeur qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit signer une formule de demande d'adhésion au Syndicat ; si le Syndicat l'accepte, elle doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

- 3-4.03** Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, toute personne candidate doit, lors de son embauche, signer une formule de demande d'adhésion au Syndicat ; si le Syndicat l'accepte, elle doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-4.04.
- 3-4.04** Toute personne salariée à l'emploi de l'Employeur qui est membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission n'affecte en rien son lien d'emploi comme personne salariée.
- 3-4.05** Le fait pour la personne salariée d'être refusée ou exclue des rangs du Syndicat n'affecte en rien son lien d'emploi comme personne salariée.
- 3-5.00** **DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT**
- 3-5.01** L'Employeur retient sur la rémunération totale de toute personne salariée qui est membre du Syndicat le montant spécifié par ce dernier à titre de cotisation régulière ou de cotisation spéciale.
- De plus, l'Employeur retient sur la rémunération totale de toute personne salariée non-membre un montant égal à celui prévu au paragraphe précédent.
- 3-5.02** Les montants prévus à la clause 3-5.01 sont retenus sur chaque paie.
- 3-5.03** Au moins un (1) mois avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat doit aviser par écrit l'Employeur de toute modification du montant fixé comme cotisation régulière ou spéciale. À défaut d'avis, l'Employeur déduit selon le dernier avis reçu.
- 3-5.04** L'Employeur remet au Syndicat, dans les quinze (15) jours suivants le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre, les montants retenus conformément à la clause 3-5.01 avec un état indiquant le montant prélevé à chaque personne salariée, la rémunération totale et le nom de celle-ci.
- 3-5.05** L'Employeur inscrit le montant total retenu conformément à la clause 3--5.01 sur les relevés d'impôt de chaque personne salariée.
- 3-5.06** Aux fins d'application du présent article, la rémunération totale signifie tout montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions de la présente convention, à l'exclusion de ceux prévus à l'article 7-6.00 et à la clause 8-1.03.
- 3-5.07** L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les personnes salariées quant à la retenue de telles cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée plus haut et de verser au Syndicat les montants perçus.

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

SECTION 1 CONGÉ SANS PERTE DE TRAITEMENT ET SANS REMBOURSEMENT PAR LE SYNDICAT À L'EMPLOYEUR

3-6.01 L'Employeur reconnaît à deux (2) personnes représentantes du Syndicat, le président ou la présidente, un vice-président ou une vice-présidente ou la personne responsable du comité de griefs, le droit de s'occuper raisonnablement des affaires syndicales relatives à l'application de la présente convention collective durant les heures de travail.

Ces personnes représentantes doivent obtenir de leur supérieur immédiat l'autorisation de s'absenter de leur lieu de travail pour l'exercice du droit plus haut mentionné ; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

Lorsque l'une ou l'autre des personnes plus haut désignées n'exerce plus ses fonctions électives au sein du Syndicat, ce droit est transféré à sa personne remplaçante par intérim tant et aussi longtemps qu'une personne successeure ne lui a pas officiellement succédé.

3-6.02 Dans le cadre de la clause 3-6.01 et afin d'en faciliter l'application, l'Employeur accorde un certain nombre de jours de libérations au Syndicat par année.

Le nombre de jours de libération avec traitement accordé à cette fin est de : quarante-cinq (45) jours par année financière (1^{er} avril au 31 mars).

Le Syndicat informe l'Employeur avant le mardi 15h00 précédant la semaine visée du nom du ou des personnes salariées ainsi libérées et des dates de ces libérations.

3-6.03 Toute personne salariée, avec l'assentiment écrit du Syndicat et après autorisation de l'Employeur, peut s'absenter sans perte de traitement, pour participer à des activités syndicales.

Le Syndicat informe l'Employeur avant le mardi 15h00 précédant la semaine visée du nom du ou des personnes salariées ainsi libérées et des dates de ces libérations.

Le nombre maximum de jours d'absence accordé en vertu de la présente clause est de vingt-cinq (25) jours par année financière (1^{er} avril au 31 mars). Le nombre de personnes salariées qui peuvent s'absenter en même temps ne peut dépasser deux (2) et ils ne peuvent être du même titre d'emploi. Toutefois, l'Employeur peut refuser de libérer deux (2) personnes salariées du même titre d'emploi pour les besoins de ses opérations.

3-6.04 Lorsque l'Employeur demande à rencontrer, le président ou la présidente, un vice-président ou une vice-présidente du Syndicat ou toute personne responsable de comité pour discuter de tout sujet d'ordre professionnel ou syndical relatif à la présente convention, celle-ci peut, si elle le désire, être accompagné par une personne membre désignée par le Syndicat. Il en est de même lorsque le président ou la présidente ou un vice-président ou une vice-présidente ou toute personne responsable de comité prévu à la présente convention sollicite une entrevue auprès de l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur ne peut refuser, sans motif valable, une entrevue sollicitée ou la retarder indûment.

3-6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'Employeur.

Advenant qu'une personne salariée désire être accompagnée par une personne représentante syndicale et qu'aucune n'est disponible, la convocation doit être reportée.

3-6.06 Les personnes représentantes autorisées du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé la Vice-présidence des ressources humaines ou sa personne déléguée, dans un délai raisonnable, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitement à l'occasion de rencontres prévues et fixées entre les parties :

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

Les témoins ne s'absentent de leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Dans le cas de grief collectif, le groupe des personnes salariées visées est représenté par une personne visée par ledit grief et mandatée par le Syndicat.

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

3-6.07 Toute absence obtenue ou autorisée en vertu de la section 1 n'amène pas de remboursement de la part du Syndicat, à moins d'entente contraire entre les parties.

SECTION 2 CONGÉ DE MOINS DE TRENTE (30) JOURS

3-6.08 Toute personne salariée élue à une fonction qui nécessite une ou plusieurs libérations occasionnelles de moins de trente (30) jours peut obtenir un congé sans traitement après entente avec l'Employeur.

3-6.09 Toute personne salariée, avec l'assentiment écrit du Syndicat et après autorisation de l'Employeur, peut s'absenter sans traitement pour participer à des activités syndicales. L'Employeur doit être avisé au moins sept (7) jours à l'avance et l'autorisation d'absence ne peut être refusée sans motif valable.

Le nombre de personnes salariées qui, en vertu de la présente clause, peuvent s'absenter en même temps ne peut dépasser trois (3) dont pas plus de deux (2) du même titre d'emploi.

3-6.10 Sur demande du Syndicat, l'Employeur verse à toute personne salariée libérée conformément aux clauses 3-6.08 et 3-6.09, le traitement qu'elle recevrait si elle était réellement en fonction et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, toute somme versée pour ou au nom de la personne salariée.

SECTION 3 CONGÉ ÉGAL OU SUPÉRIEUR À TRENTE (30) JOURS

3-6.11 Dans les trente (30) jours de la demande écrite du Syndicat, l'Employeur accorde un congé sans traitement à temps plein, pour une durée minimale de trente (30) jours, au(x) personne(s) salariée(s) désignée(s) par le Syndicat, selon les dispositions prévues au paragraphe suivant :

Si la personne salariée est élue à une fonction qui nécessite une libération à temps plein, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective et qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance; s'il s'agit d'une nomination à une fonction non élective du Syndicat ou de l'une ou l'autre des organisations syndicales à laquelle le Syndicat est affilié et qui nécessite une libération à temps plein.

Après 3 années de libérations consécutives, la personne salariée n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve son titre d'emploi et son lien d'emploi. De plus, la personne salariée ne peut bénéficier d'une prime de séparation advenant l'abolition de son poste. Si la personne salariée obtient une permanence, elle est réputée avoir démissionné à la date effective de sa nomination.

3-6.12 Si le Syndicat ne fait pas la demande prévue à la clause 3-6.13, la personne salariée peut, par un avis écrit à la Vice-présidence des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurances vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite, à la condition, dans chacun des cas, qu'il paye sa part ainsi que celle de l'Employeur.

S'il maintient sa participation, la personne salariée sera considérée comme étant en congé avec traitement pour les seules fins de son régime de retraite.

3-6.13 À la demande du Syndicat, l'Employeur verse, à toute personne salariée libérée conformément à la clause 3-6.11, le traitement qu'elle recevrait si elle était réellement en fonction et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, toute somme versée à la personne salariée ainsi libérée ainsi que toute somme versée pour ou au nom de la personne salariée.

3-6.14 L'Employeur doit être avisé par écrit trente (30) jours à l'avance si la personne salariée ainsi libérée pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur. Elle reprend alors son poste ou un poste équivalent.

3-6.15 Si le Syndicat fait défaut à ses obligations de rembourser l'Employeur dans les délais prévus aux clauses 3-6.10 et 3-6.13, l'Employeur peut mettre fin à son obligation de verser à la personne salariée libérée son traitement.

SECTION 4 VISITE DES LOCAUX

3-6.16 Après entente avec la Vice-présidence des ressources humaines et moyennant un préavis raisonnable, l'Employeur accorde à une (1) personne représentante autorisée du Syndicat, la permission de visiter les locaux de travail pour s'assurer que les dispositions de la présente convention sont observées. Cette visite ne doit en aucune manière se transformer en assemblée générale.

SECTION 5 DROITS ET AVANTAGES

3-6.17 La personne salariée libérée durant les heures de travail en vertu des sections 1, 2, 3 ou 4 ne perd aucun droit quant aux avantages et privilèges prévus à la présente convention et elle ne doit pas être importunée ou subir de tort pour ces activités comme telles.

4-1.00 COMITÉ CONJOINT

4-1.01 L'Employeur rencontre le Syndicat sur les sujets suivants :

- a) l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion, le changement de structure juridique de l'Employeur ;
- b) les mesures de transfert, la cession totale ou partielle de services ;
- c) la diminution des services ;
- d) la réduction du personnel ;
- e) l'introduction d'un changement technique, technologique ou administratif ;
- f) les autres sujets relatifs à la présente convention si aucun mécanisme ou procédure de rencontre n'est déjà prévu.

Quant aux sujets prévus aux paragraphes a) à e), les parties doivent se rencontrer avant l'occurrence de l'événement.

4-1.02 De plus, sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, une partie peut demander à rencontrer l'autre partie.

4-1.03 Les personnes représentantes des parties doivent se rencontrer dans les dix-huit (18) jours suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre.

5-1.00 EMBAUCHE ET PROBATION**SECTION 1 EMBAUCHE**

5-1.01 L'embauche de toute personne salariée est soumise aux dispositions du présent article et des autres dispositions de la présente convention.

5-1.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée par l'Employeur doit être détentrice du diplôme d'études collégiales (DEC) pertinent pour les emplois de catégories technique et para-technique, d'un diplôme universitaire de 1er cycle (BAC) pour la catégorie d'emploi professionnelle, ou d'expérience équivalente calculée sur la base de 2 années d'expérience pertinente équivalant à une année de scolarité.

5-1.03 L'Employeur accorde, avant son entrée en fonction, un contrat de personne salariée contractuelle à la personne qu'elle engage, pour une période maximale d'un (1) an. Ce contrat est un contrat à durée déterminée.

Le non-renouvellement d'un contrat de personne salariée contractuelle ne peut faire l'objet d'un grief.

5-1.04 Le contrat d'une personne salariée contractuelle se termine à la date qui y est mentionnée ou de consentement mutuel ou dans le cadre de l'application de la clause 5-5.02.

Le contrat d'une personne salariée contractuelle remplaçant une personne salariée absente se termine à la date qui y est mentionnée ou à la date effective du retour de la personne salariée remplacée, sur avis écrit d'au moins trente (30) jours, ou de consentement mutuel.

5-1.05 L'Employeur peut utiliser les services de personne salariée contractuelle sous réserve que cette utilisation n'entraîne pas de mise à pied parmi les personnes salariées permanentes.

5-1.06 Si, de l'avis du Syndicat, l'Employeur ne respecte pas le premier alinéa de la clause 5-1.03 ou la clause 5-1.05, le Syndicat peut loger un grief et réclamer la cessation immédiate de cette situation.

Si l'arbitre donne droit au grief du Syndicat, l'Employeur doit alors mettre fin immédiatement à l'emploi de la personne salariée contractuelle.

5-1.07 Lors de l'embauche d'une personne salariée, l'Employeur informe et rend disponible au Syndicat, les sujets suivants :

- a) son statut ;
- b) son titre d'emploi ;
- c) son salaire ;
- d) son unité administrative et son port d'attache ;
- e) sa date d'entrée en fonction et, dans le cas d'une personne salariée contractuelle, la durée de son contrat.

5-1.08 Lors de l'embauche d'une personne salariée, l'Employeur lui remet par courriel :

- a) le contrat d'embauche s'il s'agit d'une personne salariée contractuelle ;
- b) la convention collective ;
- c) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat conformément à l'annexe III ;
- d) un formulaire de demande d'adhésion aux régimes d'assurances ou l'exemption, s'il y a lieu.

SECTION 2 PROBATION

5-1.09 La période de probation d'une personne salariée régulière des catégories d'emploi technique et para-technique est de six (6) mois de service à titre de personne salariée régulière et de neuf (9) mois pour la catégorie d'emploi professionnelle.

5-1.10 Une personne salariée contractuelle est soumise, 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 dans un même titre d'emploi, la durée de la période de probation est équivalente à trois (3) mois travaillés.

Toutefois, une personne salariée contractuelle est réputée avoir terminé sa période de probation lorsque le cumul de ses périodes de probation à l'intérieur de différents contrats pour un même titre d'emploi totalise cent vingt (120) jours travaillés et s'il ne s'est pas écoulé plus de douze (12) mois depuis son dernier contrat.

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

5-1.11 Une personne salariée contractuelle engagée à titre de personne salariée régulière dans le même titre d'emploi d'une catégorie d'emploi technique 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 six (6) mois de travail, à moins qu'elle n'ait déjà travaillé au moins six (6) mois consécutifs. Dans ce cas, sa période de probation est réduite à trois (3) mois de service.

Dans le cas d'un emploi de catégorie professionnelle, la personne salariée contractuelle engagée à titre de personne salariée régulière dans le même titre d'emploi 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'elle 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.

5-1.12 Tant qu'une personne salariée 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.

5-1.13 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 de la personne salariée en probation est absent pour ses vacances durant la période estivale.

5-2.00 ANCIENNETÉ

5-2.01 L'ancienneté ne s'établit que pour les personnes salariées permanentes à l'emploi.

5-2.02 L'ancienneté comprend la période d'emploi comme personne salariée permanente, les autres périodes d'emploi reconnues à la clause 5-2.03 et la période prévue à la clause 5-5.27.

5-2.03

L'ancienneté s'exprime en termes de date, laquelle est déterminée antérieurement à la date d'acquisition du statut de personne salariée permanente et en fonction de celle-ci, en tenant compte des périodes suivantes :

- a) la période de probation ;
- b) le temps fait à titre de personne salariée contractuelle antérieurement à l'acquisition du statut de personne salariée régulière, à la condition qu'il n'y ait pas eu interruption de service de plus de six (6) mois entre l'acquisition de ce statut et la fin du dernier contrat de personne salariée contractuelle ou entre les différents contrats de personne salariée contractuelle.

Aux fins d'établir le nombre de jours reconnu au présent paragraphe, le nombre d'heures effectuées en temps régulier à titre de personne salariée contractuelle est multiplié par un facteur de 0,175.

Cette disposition ne s'applique qu'aux personnes salariées contractuelles qui acquièrent le statut de personne salariée régulière à compter de la date de la signature de la convention collective ;

- c) une personne salariée qui devient régi par la présente convention à la suite d'un mouvement de personnel, conserve son ancienneté.

5-2.04

L'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons suivantes :

- a) la démission de la personne salariée ;
- b) le congédiement de la personne salariée non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale ;
- c) s'il s'est écoulé plus de vingt-quatre (24) mois depuis la mise à pied de la personne salariée.
- d) une fermeture administrative du dossier après 36 mois consécutifs d'absence pour invalidité lorsque l'assureur décrète que la personne salariée ne pourra revenir au travail.

5-2.05

À la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées permanentes est rendue disponible au Syndicat. Cette liste est mise à jour sur demande du syndicat.

5-3.00 POSTE VACANT, NOUVEAU POSTE ET PÉRIODE D'ESSAI

SECTION 1 POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

5-3.01 Lorsque l'Employeur comble en permanence un poste vacant ou nouvellement créé et couvert par la présente convention, il s'adresse à l'ensemble des personnes salariées par affichage électronique ou autre pendant dix (10) jours et l'Employeur peut également informer les personnes salariées par courriel.

5-3.02 Lorsque l'Employeur abolit un poste, il avise le Syndicat par écrit. Celui-ci peut obtenir une rencontre pour discuter avec l'Employeur de la charge de travail actuelle ainsi que toute modification apportée à la charge de travail d'une personne salariée.

5-3.03 L'avis d'affichage comporte, entre autres, une description sommaire du poste, le titre d'emploi, l'échelle de salaire, les qualifications requises et les autres exigences déterminées par l'Employeur, le secteur d'activités ainsi que le service concerné, le port d'attache et la date limite pour poser sa candidature.

Toute personne salariée intéressée ou visée par l'affichage peut se porter candidate en postulant par écrit.

5-3.04 La personne salariée doit avoir postulé dans les délais affichés. Toutefois, la personne salariée requise de travailler hors des locaux de l'Employeur pour une durée prévue supérieure à sept (7) jours, peut, au moment de son départ, indiquer à la Vice-présidence des ressources humaines son intention de postuler sur certains postes qui deviendraient vacants et affichés pendant la période précitée ; tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais.

De même, en cas d'absence, la personne salariée peut indiquer à la Vice-présidence des ressources humaines son intention de postuler sur certains postes qui deviendraient vacants et affichés ; tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais. Cependant la personne salariée doit se présenter aux examens de sélection à la date déterminée par l'Employeur. Si le poste lui est accordé, la personne salariée doit pouvoir se présenter au travail à la date fixée par l'Employeur, laquelle ne peut être antérieure à l'expiration d'un délai de trente (30) jours, à moins d'entente entre la personne salariée et l'Employeur.

5-3.05 L'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'une personne salariée si elle est en probation. L'Employeur n'est pas tenu non plus de considérer la candidature d'une personne salariée qui est en période d'essai, sauf s'il s'agit du même titre d'emploi.

5-3.06

Parmi les personnes salariées qui ont soumis leur candidature ou qui sont réputées candidates selon les dispositions de la présente convention, l'Employeur procède de la façon suivante :

- a) L'Employeur comble le poste parmi les personnes salariées permanentes, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par lui, selon l'ordre d'ancienneté ; la personne salariée doit posséder au moins deux (2) années de service dans son présent titre d'emploi ;
- b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), l'Employeur comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées mises à pied qui sont inscrites sur la liste de rappel prévue à l'article 5-5.00, possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées par lui, selon l'ordre d'ancienneté.
- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), l'Employeur favorise la candidature de toute personne salariée contractuelle ayant postulé qui possède les qualifications requises et répond aux exigences déterminées par l'Employeur avant la candidature d'une personne de l'extérieur.

Aux fins d'application de la présente clause, dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation, une affectation temporaire n'interrompt pas les années de service dans le titre d'emploi.

5-3.07

L'Employeur favorise la candidature de ses personnes salariées, couvertes ou non par la présente convention collective, par rapport à l'embauche de personnes candidates de l'extérieur.

5-3.08

Si, dans le cadre des autres exigences déterminées par l'Employeur, la passation d'un examen est nécessaire, les candidats doivent être prévenus de la date de passation de l'examen au moins quatre (4) jours à l'avance. L'Employeur peut convenir d'un délai plus long n'excédant pas sept (7) jours si, en raison de son horaire de travail, la personne salariée ne dispose pas du temps nécessaire pour se préparer.

- a) L'Employeur avise, par écrit, les personnes candidates et le Syndicat, de son choix et ce, dans un délai de : quarante-cinq (45) jours de la fin de l'affichage si la personne candidate choisie est une personne salariée de l'unité de négociation ;
- b) Quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'affichage si la personne candidate choisie est une personne de l'extérieur de l'unité de négociation.

- 5-3.09** L'Employeur est libéré de son obligation de combler le poste dans le délai prévu à la clause 5-3.08 s'il démontre qu'il n'a pu trouver de personne candidate rencontrant ses exigences, consentante et disponible.
- 5-3.10** Lorsque l'Employeur comble un poste avec une personne de l'extérieur parce qu'aucune personne candidate ne rencontre les dispositions de la clause 5-3.06, il avise le Syndicat et les personnes salariées qui ont soumis leur candidature de sa décision
- 5-3.11** En cas de grief par une personne salariée dont la candidature est refusée, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 5-3.12** Dans le cas de transfert d'un port d'attache, l'Employeur doit offrir le transfert sur une base volontaire et par ordre d'ancienneté dans chacun des titres d'emploi visés, en spécifiant la date effective du transfert et l'adresse du nouveau port d'attache. Une copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.
- Si aucune personne salariée n'accepte le transfert, l'Employeur procède, par ordre inverse d'ancienneté dans le titre d'emploi, au port d'attache visé.
- 5-3.13** La personne salariée choisie selon la clause 5-3.06 et qui n'entre pas immédiatement en fonction à son nouveau poste reçoit le salaire rattaché à ce poste au plus tard trois (3) semaines à compter de sa nomination.

SECTION 2 PÉRIODE D'ESSAI

- 5-3.14** Lorsqu'une personne salariée est nommée à un poste vacant, un poste temporaire ou temporairement vacant, elle est soumise à une période d'essai.
- 5-3.15** La période d'essai est une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés dans un poste. Toute période de formation théorique dont la durée est supérieure à cinq (5) jours est exclue du calcul de la période d'essai ; cependant la durée de cette exclusion ne peut être supérieure à trente (30) jours travaillés. La personne salariée à l'essai est avisée de la durée prévue de la période de formation théorique au moment où elle est nommée à son poste.
- 5-3.16** La personne salariée en période d'essai est soumise aux dispositions suivantes :
- a) durant le premier mois, la personne salariée nommée travaille sous une supervision. À la fin de cette période, l'Employeur décide si elle continue sa période d'essai ou si elle est retournée à son ancien poste;

- b) durant le deuxième mois, la personne salariée travaille sous une supervision moins étroite. À la fin de cette période, l'Employeur décide si elle continue sa période d'essai ou si elle est retournée à son ancien poste;
- c) à compter du troisième mois, la personne salariée travaille de façon autonome sous une direction normale. À la fin de la période, elle est confirmée dans son nouveau poste ou retournée à son ancien poste ;
- d) après avoir informé le Syndicat, l'Employeur peut prolonger la période d'essai d'un (1) mois supplémentaire si nécessaire.

5-3.17 Lorsque la personne salariée ne peut poursuivre ou terminer sa période d'essai, l'Employeur convoque le Syndicat en vue de lui fournir les raisons justifiant sa décision. Si elle n'est pas satisfaite des raisons invoquées, le Syndicat peut formuler un grief.

5-3.18 La personne salariée nommée à un poste vacant peut décider de retourner à son ancien poste dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son entrée en fonction.

5-3.19 La personne salariée ayant échoué lors de sa période d'essai pourra ne pas être considérée de nouveau pour un même poste avant un délai d'un (1) an. L'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'une personne salariée qui n'a pas terminé une (1) année de service dans son poste.

5-3.20 L'application des clauses 5-3.18, 5-3.19 et 5-3.20, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de ladite nomination. Le poste est à nouveau affiché.

5-3.21 À compter du début de la période d'essai, la personne salariée choisie selon la clause 5-3.06, reçoit le titre et le salaire rattaché à ce poste. Dans le cas d'une rétrogradation, les clauses pertinentes s'appliquent.

5-3.22 Lorsqu'une personne salariée est en période d'essai dans un poste non compris dans l'unité de négociation, celle-ci conserve les droits et avantages reliés à l'ancienneté et à la sécurité d'emploi que lui confère la présente convention tant qu'elle n'est pas officiellement confirmée dans son poste par un avis à cet effet dont le Syndicat a reçu copie.

SECTION 3 REMPLACEMENT D'UNE PÉRIODE D'ESSAI

5-3.23 Lorsqu'un affichage de poste résulte d'un mouvement interne et que le poste ne peut être affiché de manière permanente, tant que la personne salariée détentrice du poste n'a pas réussi sa période d'essai sur son nouveau poste conformément à 5-3.16 et considérant l'article 5-3.19, l'Employeur procède par affectation temporaire ou contrat. Les mécanismes d'affichage et d'attribution de poste prévus à la section 1 doivent être respectés. À l'occasion de l'affichage, l'Employeur doit indiquer que le poste va devenir permanent après la réussite de la période d'essai par la personne salariée initialement titulaire.

Lorsque le poste est déclaré vacant suite à la réussite de la période d'essai par la personne salariée initialement titulaire, le poste permanent est automatiquement octroyé à la personne salariée qui a occupé le remplacement via une affectation temporaire ou de manière contractuelle, si cette dernière a réussi avec succès sa période de probation ou d'essai.

5-4.00 POSTE TEMPORAIRE ET POSTE TEMPORAIREMENT VACANT

5-4.01 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporaire ou temporairement vacant en procédant par une affectation temporaire, il s'efforce de distribuer les avancements temporaires parmi les personnes salariées consentantes, et ce, de la façon la plus équitable possible.

5-4.02 Lorsque la durée d'une affectation temporaire est supérieure à trente (30) jours, l'Employeur en avise le Syndicat.

Lorsque la durée d'une affectation temporaire est supérieure à soixante (60) jours, l'Employeur procède à un avis d'information conformément aux principes énoncés à la clause 5-4.01.

Dans tous les cas d'affectation temporaire autres que l'avancement temporaire, le salaire de la personne salariée est maintenu comme si elle était demeurée à son poste d'origine.

5-4.03 Pour toute affectation temporaire dont la durée prévue excède douze (12) mois, l'Employeur doit afficher le poste temporaire ou temporairement vacant et le combler selon les principes et mécanismes prévus à l'article 5-3.00 de la présente convention sauf avec entente entre le Syndicat et l'Employeur.

De plus, tout poste temporaire comblé par affectation temporaire successive pendant plus de 12 mois doit être affiché et comblé selon les principes et mécanismes prévus à l'article 5-3.00 de la présente convention, sauf entente entre le Syndicat et l'Employeur.

Tout congé, vacances, absence ou autre autorisé par l'employeur est

comptabilisé dans la période d'affectation du poste temporaire ou temporairement vacant.

5-4.04 La personne salariée nommée en vertu de la clause 5-4.03 bénéficie, s'il y a lieu, des mécanismes de progression d'échelle salariale.

5-4.05 La personne salariée affectée temporairement à un autre poste est avisée dès sa nomination de la durée prévue de cette affectation.

5-4.06 Lorsque l'affectation temporaire comporte un avancement, la personne salariée tenue d'occuper pour une heure ou plus un poste de classe supérieure à la sienne reçoit pour la durée de cette affectation le taux de la classe supérieure. Cette augmentation temporaire est établie selon les principes de la clause 7-2.05.

5-4.07 Lorsque la personne salariée en affectation temporaire pour une période inférieure à soixante (60) jours demande à retourner à son ancien poste, l'Employeur se rend à sa demande dans les dix (10) jours qui suivent.

Toutefois, si aucune personne salariée possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences de l'Employeur n'est disponible dans ce délai, l'Employeur peut exiger de la personne salariée qu'elle continue son affectation temporaire jusqu'à ce qu'elle ait trouvé une personne remplaçante qualifiée et disponible.

5-4.08 À la fin de la période d'affectation temporaire, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait avant cette période sous réserve des dispositions de l'article 5-5.00.

5-4.09 La personne salariée en promotion temporaire qui est au maximum de son échelle de salaire d'origine continue d'évoluer normalement dans l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi, et ce, par cumul de douze (12) mois d'expérience dans ce nouvel emploi.

5-4.10 Si la promotion temporaire prend fin avant la période du congé des Fêtes de Noël et du Nouvel An et reprend par la suite, le salaire de la personne salariée pour cette période est celui de ladite promotion.

De même, si une personne salariée a été en promotion temporaire dans les douze (12) mois de la période d'accumulation des crédits de vacances, les jours de vacances accumulés durant cette période sont rémunérés au taux de ladite promotion temporaire, et ce, au prorata des heures travaillées en promotion temporaire.

5-4.11 Lorsqu'une personne salariée accepte d'occuper un poste temporaire ou un poste temporairement vacant qui pour un poste permanent aurait impliqué un transfert, l'Employeur n'est pas tenu d'assumer les frais de déménagement et d'assignation prévue à l'article 7-6.00.

5-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTION 1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

5-5.01 Aucune personne salariée permanente qui a terminé trois (3) années de service continu depuis sa date d'embauche, à titre de personne salariée régulière, ne sera mise à pied.

5-5.02 Avant de procéder à toute mise à pied parmi les personnes salariées permanentes, l'Employeur prend d'abord les mesures raisonnables de nature à réduire les mises à pied de personnes salariées régulières en supprimant ou en restreignant, si cela est possible, l'usage de la sous-traitance, en autant que cela ait pour effet de libérer un emploi; l'Employeur met à pied enfin les personnes salariées contractuelles et ceux en période de probation.

5-5.03 Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et malgré toutes autres dispositions de cette convention, l'Employeur peut, quand il y a un manque de travail, reclasser les personnes salariées visées à d'autres emplois couverts par l'accréditation ou dans une autre unité de négociation.

5-5.04 Lorsqu'il y a un poste vacant ou un nouveau poste, après avoir priorisé les personnes salariées de l'unité, l'Employeur peut y reclasser les personnes salariées permanentes des autres unités de négociation capables de satisfaire aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par l'Employeur.

5-5.05 Advenant un manque de travail susceptible d'entraîner des mises à pied parmi les personnes salariées permanentes non couvertes par la clause 5-5.01, l'Employeur en avise le Syndicat au moins soixante (60) jours avant la date prévue pour les mises à pied et en discute avec ce dernier.

5-5.06 Aux fins d'application du présent article, « reclassement » signifie la réaffectation d'un poste à un autre.

5-5.07 Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00, est exclue.

SECTION 2 PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

5-5.08 Advenant que l'Employeur doive procéder à des reclassements, il en avise le Syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance et en discute avec ce dernier. Cette discussion porte, entre autres, sur toute mesure d'aménagement de la procédure de reclassement, afin de minimiser l'impact sur les personnes salariées.

5-5.09 La personne salariée déclarée excédentaire dans son titre d'emploi à cause de changements techniques, technologiques, administratifs ou par manque de travail est soumise à la procédure de reclassement et reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours à cet effet.

5-5.10 L'identification de la personne salariée excédentaire dans un titre d'emploi où un poste est aboli se fait de la façon suivante :

L'Employeur avise, par écrit, toutes les personnes salariées du titre d'emploi visé par une abolition de poste. Cet avis contient la liste des postes abolis et celle des postes vacants ou nouvellement créés.

La personne salariée avisée peut choisir de rester dans son poste ou dans un poste du même titre d'emploi, si le sien est aboli, ou d'être soumise à la procédure de reclassement.

La personne salariée intéressée à exercer un choix, bénéficie de quinze (15) jours pour le signifier par écrit. Après ce délai, l'Employeur déclare les personnes salariées excédentaires :

- a) par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées de même titre d'emploi qui ont choisi d'être reclassées ;
- b) s'il y a un nombre insuffisant de personnes salariées qui ont choisi d'être reclassées, l'Employeur désigne, par ordre inverse d'ancienneté, dans chacun des titres d'emploi visés, le ou les personnes salariées à reclasser.

Si la personne salariée dont le poste a été aboli n'est pas soumise à la procédure de reclassement, elle obtiendra le poste de la personne salariée du même titre d'emploi qui aura choisi d'être soumise à la procédure de reclassement.

Il est entendu que l'Employeur ne peut reclasser plus de personnes salariées que le nombre des postes vacants ou nouvellement créés. Si un poste dont l'abolition avait déjà été annoncée se libère, l'Employeur peut, après discussion avec le Syndicat, annuler une abolition de poste de son choix. Ce choix se fera en tenant compte des principes appliqués pour déclarer la personne salariée excédentaire

5-5.11 À la suite de la réception de l'avis, la personne salariée excédentaire indique ses choix parmi les postes offerts pour lesquels elle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par l'Employeur ou pour lesquels elle est apte à accomplir les tâches du poste et qui est encore disponible.

L'Employeur procède au reclassement et prend alors les mesures appropriées en vue de former adéquatement la personne salariée concernée à l'accomplissement des tâches.

- 5-5.12** Lorsque plus d'une personne salariée désire le même poste, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées excédentaires qui possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par l'Employeur ou pour lesquels elles sont aptes à accomplir les tâches du poste.
- 5-5.13** Lorsqu'un nombre insuffisant de personnes salariées excédentaires désirent combler les postes vacants ou nouvellement créés, le reclassement se fait par ordre inverse d'ancienneté parmi ces personnes salariées.
- La personne salariée est avisée par écrit de la décision de reclassement et elle dispose de cinq (5) jours pour accepter ou refuser ; dans le cas où la décision implique le transfert d'un port d'attache à un autre, la personne salariée dispose de vingt (20) jours pour accepter ou refuser.
- 5-5.14** La personne salariée reclassée est soumise à une ou des périodes de formation et d'essai établies par l'Employeur. La durée cumulative maximale de ces périodes est de six (6) mois. Les parties peuvent convenir de prolonger la période d'un maximum de trois (3) mois supplémentaires.
- Si au cours de ces périodes l'Employeur considère que la personne salariée ne peut compléter ladite période, la personne salariée est alors reclassée de nouveau. La personne salariée qui ne réussit pas la période d'essai lors d'un deuxième reclassement est mise à pied et bénéficie de la clause 5-5.23 et de la prestation prévue à la clause 5-5.24.
- Pour la personne salariée couverte par la clause 5-5.01, l'Employeur doit offrir un nouveau reclassement.
- 5-5.15** Sauf dans les cas de rétrogradation volontaire, la personne salariée excédentaire qui, dans le cadre de la procédure de reclassement obtient un poste qui implique une rétrogradation, a droit à l'application du paragraphe b) de la clause 7-2.07 et à l'article 7-5.00. De même, toute personne salariée hors taux ou hors échelle conserve cet avantage même si elle obtient ultérieurement un poste d'un titre d'emploi de classe inférieure au poste qu'elle détenait avant le reclassement.
- 5-5.16** La personne salariée qui refuse le reclassement prévu à la clause 5-5.13 peut :
- a) soit démissionner et bénéficier d'une indemnité de cessation d'emploi équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement ;

b) soit être mise à pied et être inscrite sur la liste de rappel prévue à la clause 5-5.27. Dans ce cas, elle reçoit la prestation prévue à la clause 5-5.24. Toutefois, lorsqu'une personne salariée mise à pied refuse un rappel au travail, elle est réputée avoir démissionné à compter de la date du refus.

Dans ce cas, elle a droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 5-5.28.

5-5.17 Malgré toute autre disposition de la présente convention, la personne salariée reclassée a la priorité pendant un (1) an sur toute personne salariée s'il y a ouverture d'un poste dans le titre d'emploi qu'elle occupait avant son reclassement. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai prévue à la clause 5-3.15 et elle n'a pas à subir d'examen. Toutefois, une période d'entraînement peut lui être donnée si, durant la période de reclassement, il y a eu des changements dans les équipements ou les procédures de travail. Dans ce cas, l'Employeur rencontre la personne salariée et le Syndicat. Lorsque plusieurs personnes salariées ont été reclassés, le poste est offert par ordre d'ancienneté.

La personne salariée est avisée par écrit de l'ouverture d'un poste et elle dispose de cinq (5) jours pour l'accepter ou le refuser ; dans le cas où il y a eu transfert d'un port d'attache à un autre, la personne salariée dispose de vingt (20) jours pour l'accepter ou le refuser.

5-5.18 Malgré toute autre disposition de la convention collective, l'Employeur, pour une période d'un (1) an, offre la priorité sur les postes en affectation temporaire dans le même titre d'emploi aux personnes salariées reclassées, et pour les absences de plus de trente (30) jours que l'Employeur désire remplacer.

SECTION 3 PROCÉDURE DE MISE À PIED

5-5.19 Aux fins d'application de la présente convention, « mise à pied » signifie une cessation temporaire de l'emploi d'une personne salariée pour une durée inférieure à deux (2) ans. La personne salariée dont la mise à pied dépasse deux (2) ans est considérée comme ayant quitté l'Employeur.

5-5.20 L'Employeur peut faire des mises à pied pour manque de travail ou à la suite de changements techniques, technologiques ou administratifs parmi les personnes salariées permanents non couvertes par les dispositions de la clause 5-5.01.

5-5.21 L'Employeur doit, avant de recourir à la procédure de mise à pied, aviser le Syndicat et les personnes salariées visées de la date d'entrée en vigueur de celles-ci, et ce, au moins soixante (60) jours à l'avance.

- 5-5.22** Lorsque l'Employeur doit faire des mises à pied, il met à pied, par titre d'emploi, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté. Toutefois, la personne salariée visée peut déplacer la personne salariée la moins ancienne dans tout titre d'emploi qu'elle a déjà détenu, ainsi que dans le titre d'emploi de technicien généraliste.
- 5-5.23** La personne salariée permanente mise à pied reçoit un préavis d'au moins quatre (4) semaines ou, à défaut, quatre (4) semaines de traitement ; elle reçoit également les prestations prévues à la clause 5-5.24.
- Durant le préavis, l'Employeur doit laisser à la personne salariée suffisamment de temps libre, sans perte de traitement, pour lui permettre de faire des démarches en vue d'obtenir un nouvel emploi.
- 5-5.24** La personne salariée permanente mise à pied a droit, à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, au paiement d'une prestation égale à la différence entre toute prestation ou indemnité qui lui serait due en vertu des lois existantes en raison de sa mise à pied et quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.
- Le paiement de cette prestation cesse lorsque la personne salariée est rappelée au travail conformément à la clause 5-5.32 ou si elle occupe un emploi chez un autre employeur.
- 5-5.25** Lorsqu'une personne salariée est mise à pied puis rappelée au travail de façon temporaire, le versement des prestations prévues à la clause 5-5.24 est suspendu pour la durée du rappel au travail. Le versement de ces prestations reprend si la personne salariée est de nouveau mise à pied et la personne salariée reçoit les montants qu'elle aurait reçus si elle n'avait pas été rappelée temporairement.
- 5-5.26** Lorsqu'une personne salariée est mise à pied plus d'une (1) fois et qu'il a épuisé les prestations prévues à la clause 5-5.24, son indemnité de mise à pied est égale à une (1) semaine de traitement pour chaque semestre de service auprès de l'Employeur depuis son dernier retour au travail.
- 5-5.27** La personne salariée mise à pied demeure inscrite sur une liste de rappel jusqu'à concurrence de deux (2) ans après sa dernière mise à pied.

- 5-5.28** La personne salariée mise à pied peut démissionner en tout temps. Sa démission a pour effet de rayer son nom de la liste de rappel prévue à la clause 5-5.27. Dans ce cas, la personne salariée a droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalant à la différence entre l'indemnité de cessation d'emploi qu'elle aurait reçue en vertu du paragraphe a) de la clause 5-5.16 et le total des prestations reçues en vertu de la clause 5-5.24. Si le total des prestations reçues en vertu de la clause 5-5.24 est égal ou supérieur à l'indemnité de cessation d'emploi qu'elle aurait reçue en vertu du paragraphe a) de la clause 5-5.16, aucune indemnité de cessation d'emploi n'est payable; toutefois, dans ce cas, l'Employeur n'effectue aucune réclamation d'argent.
- 5-5.29** La clause 5-5.17 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à la personne salariée mise à pied.
- 5-5.30** Le rappel au travail des personnes salariées mise à pied se fait en priorité dans son titre d'emploi ou dans un titre d'emploi pour lequel elle possède les qualifications, suivant l'ordre d'ancienneté.
- 5-5.31** La personne salariée mise à pied est considérée candidate à tous les postes couverts par l'accréditation.
- 5-5.32** Le défaut ou le refus d'accepter une offre écrite de rappel au travail, faite conformément à la clause 5-5.30, d'une durée de quatorze (14) semaines ou plus dans les cinq (5) jours de la réception d'une telle offre, ou dans les vingt (20) jours s'il y a transfert de port d'attache, entraîne la perte du droit de rappel. Cette personne salariée est réputée avoir démissionné à compter de la date d'un tel refus ; dans ce cas, elle a droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 5-5.28.
- 5-6.00** **CHANGEMENT TECHNIQUE, TECHNOLOGIQUE OU ADMINISTRATIF**
- 5-6.01** L'Employeur doit, avant de procéder à un changement technique, technologique ou administratif susceptible de modifier substantiellement la nature des fonctions d'un ou de plusieurs personnes salariées ou d'abolir un ou plusieurs postes, aviser le Syndicat par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Tel avis doit préciser la nature du changement que compte effectuer l'Employeur, la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement et le nombre de personnes salariées touchées par le changement, leur titre d'emploi et leur lieu de travail.
- Dans les quinze (15) jours de l'avis mentionné précédemment, les parties s'engagent à se rencontrer en comité conjoint dans le but de discuter :
- a) les effets que pourraient avoir ce changement quant aux emplois des personnes salariées régulières alors au service de l'Employeur ;

- b) les mesures d'entraînement, de formation, de reclassement devant être prises dans les circonstances ou toutes autres mesures dont les parties pourraient convenir ;
- c) les nouvelles descriptions d'emploi créées à la suite de ce changement ;
- d) de tout autre sujet pertinent.

5-6.02 Lorsque des reclassements découlent d'un changement technique, technologique ou administratif, la procédure de reclassement prévue à l'article 5-5.00 s'applique.

5-6.03 Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00, est exclue.

5-6.04 Aucune personne salariée permanente de l'Employeur ne subira de baisse de traitement à cause de changements techniques, technologiques ou administratifs.

5-7.00 FERMETURE

5-7.01 En cas de fermeture, même temporaire, de l'Employeur et autrement que par grève ou lock-out, le Syndicat et l'Employeur reconnaissent la nécessité de former un comité paritaire chargé d'appliquer les modalités prévues par la loi en pareil cas ainsi que les mesures appropriées qu'arrêtent conjointement l'Employeur et le Syndicat.

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

5-7.02 Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00, est exclue.

5-7.03 Dans le cas de fermeture, les personnes salariées mise à pied reçoivent une indemnité établie selon les modalités prévues à la clause 5-5.16 a).

5-8.00 JURIDICTION, SOUS-TRAITANCE, PRODUCTION EXTERNE ET COPRODUCTION

SECTION 1 JURIDICTION

5-8.01 Les personnes salariées de l'Employeur, non régies par la présente convention ne peuvent effectuer de travail normalement fait par des personnes salariées régies par la présente convention.

5-8.02 Cependant, la clause 5-8.01 n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur :

- a) dans un cas d'urgence ou d'imprévu, de recourir aux services de son personnel cadre présent sur les lieux de travail, si aucune personne salariée couverte par l'accréditation n'est disponible dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances;
- b) d'effectuer des ententes avec des organismes de production ou autres pour la location d'équipement, de studio, de main-d'œuvre, aux fins d'expérimentation ou de production avec ou sans réciprocité;
- c) de permettre à une personne salariée de l'Employeur non couverte par l'accréditation d'utiliser des appareils techniques, aux fins d'audition et de visionnement, pour préparer une émission ou pour faire le cahier de montage ou une révision finale. Toutefois, le pré montage et le montage doivent être exécutés par une personne salariée couverte par l'accréditation;
- d) de permettre à une personne salariée de l'Employeur non couverte par l'accréditation d'utiliser l'équipement en vue d'en faire l'évaluation, la démonstration ou de s'y familiariser;
- e) de permettre à une personne salariée de l'Employeur non couverte par l'accréditation d'effectuer des tâches normalement réservées aux personnes salariées couvertes par l'accréditation lorsqu'une ou des personnes salariées qualifiées qui effectuent normalement ces tâches en surveillent l'exécution.

5-8.03 L'application de la clause 5-8.02 ne peut avoir pour effet de priver de travail régulier une personne salariée de l'Employeur apte à accomplir les tâches ou de provoquer une mise à pied.

5-8.04 Lorsque la participation ou la collaboration de l'Employeur à des cours requiert les services de personnes pour le fonctionnement, la démonstration et la familiarisation de l'équipement de production nécessitant la manipulation dudit équipement, l'Employeur tente de convaincre l'organisme responsable de la prestation des cours, de recourir prioritairement aux personnes salariées couvertes par l'accréditation qui sont capables de remplir la tâche exigée pour la prestation de ces cours.

SECTION 2 COPRODUCTION, PRODUCTION EXTERNE ET SOUS-TRAITANCE

5-8.05 L'Employeur peut confier à une autre entreprise du travail normalement accompli par les personnes salariées régies par la présente convention dans les cas suivants :

- a) coproduction effectuée dans les locaux de l'Employeur ou ailleurs ;

- b) production externe, avec ou sans les installations et équipements techniques de l'Employeur ;
- c) sous-traitance effectuée :
 - i. hors des locaux de l'Employeur ;
 - ii. ou pour des travaux régis par la Commission de la construction du Québec ;
 - iii. ou pour un travail à caractère urgent lorsqu'il n'y a pas de personne salariée disponible ou ayant l'expertise pour effectuer la tâche.

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

5-8.06 Lorsque des reclassements découlent de l'exercice du droit de sous-traitance, de coproduction ou de production externe, la procédure de reclassement prévue à l'article 5-5.00 s'applique.

5-9.00 MESURE DISCIPLINAIRE

5-9.01 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre la personne salariée. Celle-ci doit être avisée par écrit de la date et du lieu où la rencontre doit avoir lieu au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance ; cet avis doit, de plus, indiquer le motif de la rencontre et lui rappeler qu'elle peut se faire accompagner d'une personne représentante syndicale. Une copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat.

Advenant qu'une personne salariée désire être accompagnée par une personne représentante syndicale et qu'aucune n'est disponible, la rencontre doit être reportée.

5-9.02 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis est adressée simultanément au Syndicat.

5-9.03 L'avis de mesure disciplinaire est conservé au dossier de la personne salariée.

5-9.04 Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier de la personne salariée ne peut être invoqué contre elle si au cours des six (6) mois suivant son émission, il n'y a pas d'autre avis de mesure disciplinaire.

5-9.05 Tout avis de mesure disciplinaire est retiré du dossier de la personne salariée si au cours des douze (12) mois suivant le dernier avis, il n'y a pas eu de récidive.

- 5-9.06** Tout avis de mesure disciplinaire doit être communiqué à la personne salariée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.
- 5-9.07** Le reproche d'une chose que la personne salariée ignore ne peut être versé à son dossier, ni jamais servir contre lui.
- 5-9.08** Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.
- 5-9.09** La personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief conformément au chapitre 10-0.00 de la présente convention. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 5-9.10** La version de la personne salariée, si elle est reçue dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis de mesure disciplinaire qui lui a été donné conformément aux dispositions du présent article, est versée à son dossier.
- 5-9.11** Aux fins du calcul des délais prévus à la clause 5-9.06, la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00 et, s'il y a lieu, la période d'invalidité de la personne salariée visée, sont exclues.
- 5-10.00** **DÉMISSION**
- 5-10.01** Une personne salariée peut démissionner en cours d'emploi moyennant un avis écrit donné à l'Employeur quatorze (14) jours avant la date prévue pour son départ.
- 5-10.02** Au moment de son départ, la personne salariée a droit à son certificat de cessation d'emploi et, sur demande, à un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que de l'adresse de l'Employeur ; ce certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de la personne salariée.
- 5-10.03** L'Employeur verse à la personne salariée démissionnaire, à la période de paie suivant son départ, les sommes qui lui sont dues en vertu des dispositions de la présente convention à la condition qu'elle ait informé l'Employeur de son départ dans les délais prescrits à l'article 5-10.01.

5-11.00 APPRÉCIATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL

5-11.01 Dans le but de permettre à ses personnes salariées d'accroître leur compétence et leur satisfaction, l'Employeur procède périodiquement à l'appréciation systématique du rendement au travail des personnes salariées.

L'Employeur reconnaît que cette appréciation ne doit pas avoir pour effet d'accorder à une personne salariée une responsabilité relevant exclusivement du personnel cadre ou de gérance au sens du Code du travail.

5-11.02 Le formulaire d'appréciation du rendement complété et signé est envoyé à la personne salariée et versé à son dossier. Celle-ci dispose du temps nécessaire pour discuter des résultats avec l'Employeur et peut faire verser sa version à son dossier. Si cela est avéré, la personne salariée peut également obtenir de faire modifier ou enlever de son dossier une appréciation négative qui contient une allégation fautive ou erronée.

5-11.03 Les dispositions des clauses précédentes n'enlèvent pas au supérieur immédiat la possibilité de faire à une personne salariée les remarques qu'il juge appropriées concernant son rendement. Si l'Employeur décide de faire des remarques par écrit, la personne salariée peut faire verser sa version à son dossier.

5-11.04 Les rapports sur le rendement prévu au présent article ne constituent pas des mesures disciplinaires au sens de la présente convention.

5-12.00 EXAMEN MÉDICAL

5-12.01 L'Employeur se réserve le droit de faire passer un examen médical à toute personne au moment de l'embauche.

L'examen doit se limiter à évaluer la capacité de la personne à exercer ses fonctions. Les frais de l'examen médical ainsi que ceux liés au déplacement sont assumés par l'employeur.

Sur demande de la personne, les résultats de l'examen médical sont transmis à son médecin.

6-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE, TRAITEMENT ET RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES**SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

6-1.01 Toutes les personnes salariées régulières 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 personnes salariées après un (1) mois de service continu.

La personne salariée contractuelle qui a choisi d'être couverte par la clause 2-2.08 a droit aux dispositions des régimes d'assurance stipulées à cette clause.

6-1.02 L'Employeur et le Syndicat 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.

6-1.03 Lorsque le Syndicat 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 personnes salariées est limité à trois (3).

6-1.04 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée tel que défini ci-après :

- a) conjoint :
selon la définition de 1-1.05
- 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 :

- est âgé de moins de 18 ans;
- 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.

- 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.

6-1.05 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 6-1.33 à 6-1.37, d'une absence prévue à la clause 6-3.21, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée 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.

6-1.06 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente-deux (32)¹ jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la personne salariée 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.

Est également considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pendant laquelle la personne salariée doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

¹ 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.

6-1.07 Conformément au contrat d'assurance en vigueur, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les Forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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 la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

6-1.08 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.

6-1.09 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 2 RÉGIME D'ASSURANCE VIE UNIFORME

6-1.10 Toute personne salariée bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 \$. Toute personne salariée bénéficie d'un régime supplémentaire d'assurance vie.

6-1.11 Le coût du régime supplémentaire d'assurance vie prévu à la clause 6-1.10 est à la charge des personnes salariées.

SECTION 3 RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE DE BASE

6-1.12 Le régime de base couvre, selon 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 la personne salariée assurée 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.

- 6-1.13** La contribution de l'Employeur au régime d'assurance-maladie de base quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'une personne salariée assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 360 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu ;
 - b) dans le cas d'une personne salariée assurée seule : 174\$ par année, plus taxation s'il y a lieu ;
 - c) le double de la cotisation versée par la personne salariée elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie de base, plus taxation s'il y a lieu.
- 6-1.14** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ), les montants prévus à la clause 6-1.13 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 la personne salariée. Ceux-ci peuvent être modifiés en conséquence et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnement au maximum prévu à la clause 6-1.13 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.
- 6-1.15** Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 6-1.16** La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires ; il importe à la personne salariée de l'établir à l'Employeur.

6-1.17

Une personne salariée 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 elle était assurée comme personne conjointe, 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'elle continue à être assurée comme personne conjointe, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne conjointe, 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.

SECTION 4 ASSURANCE-SALAIRE**6-1.18**

A) Subordonnément aux dispositions des présentes et sous réserve des clauses 6-1.33 à 6-1.37, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six pour cent et deux tiers (66 2/3%) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ;

- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : à l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit.

La personne salariée détentrice d'une protection d'assurance salaire longue durée peut cependant choisir de différer l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit ;

- e) le traitement de la personne salariée aux fins du calcul de la prestation est celui de la semaine régulière de travail de la personne salariée à la date où commence le paiement de la prestation, mais excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, etc.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives à la majoration des taux et échelles de salaire prévues au chapitre 7-0.00. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne salariée aurait normalement droit, si elle a complété au moins cinquante pour cent (50%) de la prestation de service requis depuis la date de sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

- B) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite du médecin traitant, l'Employeur et la personne salariée absente 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'elle est au travail, la personne salariée 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, la personne salariée a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

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

6-1.19 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le régime le régissant et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle 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 6-1.18, elle 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 la personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

6-1.20 Les prestations d'assurance-salaire versées en vertu de la clause 6-1.18 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la personne salariée 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, la personne salariée présumée 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 6-1.18 n'opère qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue 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, la personne salariée s'engage à rembourser à l'Employeur, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 6-1.18 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employé 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.

6-1.21 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 de la personne salariée 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 6-1.18 lorsque la personne salariée reçoit des prestations payées en vertu de la Loi sur l'assurance automobile.

Toute personne salariée 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.

6-1.22 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée 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.

6-1.23 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 la personne salariée 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.

6-1.24 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 la personne salariée des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 6-1.25.

6-1.25 L'Employeur peut exiger de la part de la personne salariée absente, 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 la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours.

L'Employeur peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais directs et ceux reliés aux déplacements de la personne salariée sont à la charge de l'Employeur.

À son retour au travail, l'Employeur peut exiger de la personne salariée qu'elle soit soumise 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 de la personne salariée sont à la charge de l'Employeur.

En cas de désaccord entre le médecin de la personne salariée et celui de l'Employeur, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un troisième (3^e) médecin dont la décision est sans appel.

L'Employeur ou l'autorité désignée par lui doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

6-1.26 La personne salariée doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle 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.

6-1.27 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 10-0.00.

6-1.28 Banque de congés de maladie

a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur crédite à toute personne salariée 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'une personne salariée, l'Employeur ajoute un crédit de six (6) jours de congés non monnayables sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée.

- c) Au 1er mars, la personne salariée 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.

6-1.29 Si une personne salariée devient couverte par le présent article en cours d'année, le nombre de jours monnayables crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une personne salariée quitte son emploi en cours d'année ou si elle ne reçoit pas son traitement 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 la personne salariée 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 prévus aux clauses 6-3.09, 6-3.13, 6-3.24 et 6-3.30 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

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

6-1.30 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 la personne salariée en cause ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'invalidité à moins qu'il ne satisfasse aux exigences de la clause 6-1.06.

6-1.31 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 6-1.28 de la présente convention ;
- b) les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

6-1.32 Une personne salariée qui n'a pas un nombre suffisant de jours de congés de maladie à son crédit peut utiliser les jours de vacances auxquels elle a droit et les heures supplémentaires accumulées en jours de congé avec traitement, pour combler le délai de carence prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 6-1.18.

SECTION 5 ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

6-1.33 Indemnités et avantages

Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée 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 à la personne salariée la différence entre la prestation reçue en vertu de la CNESST et son salaire net, étant entendu que ledit salaire net n'est pas majoré même si, en tel cas, la personne salariée bénéficie d'exonérations. Aux fins de la présente clause, « salaire net » signifie le salaire net qu'elle recevrait si elle était au travail.

6-1.34 Dans le cas où la CNESST cesse de verser des prestations, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 6-1.18 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 6-1.05 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 6-1.18.

Par contre, telle personne salariée qui recevrait de la CNESST une rente annuelle inférieure à la prestation qu'il aurait reçue par application de la clause 6-1.18, le régime d'assurance salaire prévu à ladite clause s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 6-1.05 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 6-1.18.

6-1.35 La personne salariée 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 6-1.37.

6-1.36 Toute personne salariée, de retour au travail à la suite d'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.

6-2.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

6-2.01 La personne salariée doit informer son supérieur immédiat ou son remplaçant le plus tôt possible si elle doit s'absenter de son travail.

6-3.00 DROITS PARENTAUX

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6-3.01 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.

6-3.02 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.

6-3.03 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.

6-3.04 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.

6-3.05 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.

6-3.06 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.

6-3.07 Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

6-3.08 S'il est établi devant un arbitre qu'un(e) salarié(e) temporaire se soit prévalu(e) 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.

SECTION 2 CONGÉ DE MATERNITÉ

6-3.09 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.

6-3.10 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 6-3.11** 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.
- 6-3.12** 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.
- 6-3.13** 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.
- 6-3.14** 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.

6-3.15 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

6-3.16 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

6-3.17 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 suivante¹ :

1^o 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^o 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.

¹ 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.

6-3.18 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^{er} 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

6-3.19 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 suivante¹ :

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.

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.

¹ 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.

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

6-3.20 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

6-3.21 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

6-3.22 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.

6-3.23 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

6-3.24 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

6-3.25 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.

6-3.26 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.

6-3.27 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

6-3.28 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^e) 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

6-3.29 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^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la 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

6-3.30 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^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) 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

6-3.31 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^e) 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 simultanément 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

6-3.32 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 6-3.31, le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service¹ 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 4e 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

6-3.33 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

6-3.34 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.

6-3.35 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.

¹ Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération

Dispositions particulières

6-3.36 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.

6-3.37 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

6-3.38 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.

6-3.39 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 simultané 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.

6-3.40 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

6-3.41 Pendant le congé pour adoption prévu par la clause 6-3.39, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service¹ 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 4e 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

6-3.42 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.

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

6-3.43 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.

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération

Avantages et retour au travail

- 6-3.44** 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.
- 6-3.45** L'Employeur fait parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.
- 6-3.46** 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

- 6-3.47** 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.
- 6-3.48** 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.
- 6-3.49** 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

6-3.50 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

6-3.51 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^e 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^e 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 débiter 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^e 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

6-3.52 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.

6-3.53 La personne salariée qui se prévaut du congé sans solde ou partiel sans solde peut reporter ses vacances.

6-3.54 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.

6-3.55 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.

6-3.56 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.

6-3.57 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.

6-3.58 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

6-3.59 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.

6-3.60 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^e et 4^e alinéas à la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

- 6-3.61** 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

- 6-3.62** 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.

- 6-3.63** 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

6-3.64 La personne salariée peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines dans les cas suivants:

- a) elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel;
- b) sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la 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.

6-3.65 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.

6-3.66 La personne salariée peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si son enfant mineur est disparu.

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

6-3.67 La personne salariée peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si sa conjointe ou son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.

6-3.68 La période d'absence prévue aux clauses 6-3.53 et 6-3.54 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.

- 6-3.69** 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.
- 6-3.70** Toutefois, la personne salariée 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.
- 6-3.71** Dans tous les cas prévus à la clause, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.
- 6-3.72** Dans tous les cas prévus à la clause, la participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 6-3.73** Au cours d'un congé prévu à la clause, la personne salariée accumule son ancienneté. Elle accumule également son expérience, aux fins d'avancement d'échelon, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.
- 6-3.74** Au retour d'un congé prévu à la clause, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

6-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX

6-4.01 La personne salariée 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 sa personne conjointe, de son enfant ou de l'enfant de sa personne conjointe¹: 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 de la personne salariée : 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 la personne défunte ne demeurait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles ;

Mariage ou union civile

- f) 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 ;
- g) Le mariage ou l'union civile de la personne salariée : sept (7) jours consécutifs y compris celui du mariage ;

Déménagement

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

¹ Incluant l'enfant qui habite avec la personne salariée et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

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 la personne salariée ne peut quitter la localité où elle est affectée pour des raisons de non-accessibilité au transport. Dans un tel cas, la personne salariée quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la personne salariée de la localité où il est affecté.

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, la personne salariée 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.

6-4.02 Si l'un des jours prévus à la clause 6-4.01 coïncide avec une journée régulière de travail de la personne salariée, ce dernier ne subit aucune perte de traitement.

6-4.03 La personne salariée 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 6-4.01 que si elle assiste à l'événement.

Si elle y assiste et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée, celle-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-vingts (480) kilomètres de son lieu de résidence.

6-4.04 **Congés pour affaires judiciaires**

La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal pour agir comme juré ou pour comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

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

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

6-4.05 Congé pour urgences familiales

La personne salariée 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. La personne salariée 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 à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où, sur l'ordre d'une instance de santé publique, elle est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.

6-4.06 Une personne salariée peut aussi obtenir de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article que l'Employeur juge valable.

6-4.07 Pour obtenir de s'absenter en vertu des clauses 6-4.05 et 6-4.06, la personne salariée doit en faire la demande à l'Employeur.

6-4.08 La personne salariée peut, si elle en fait la demande au moins dix (10) jours à l'avance, obtenir un congé sans traitement d'au plus trente (30) jours pour affaires familiales ; l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

6-5.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

6-5.01 Une personne salariée 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.

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

Ce congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par une personne représentante de la Vice-présidence des ressources humaines.

- 6-5.02** 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, la personne salariée 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 la personne salariée a fait sa demande au moins soixante (60) jours à l'avance.
- 6-5.03** S'il advenait qu'une personne salariée obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le congé est automatiquement annulé et la personne salariée doit réintégrer immédiatement son travail et elle peut être sujet à des mesures disciplinaires.
- 6-5.04** Au cours d'un congé sans traitement, la personne salariée bénéficie des avantages suivants :
- 1) Ancienneté
La personne salariée accumule son ancienneté
 - 2) Expérience
La personne salariée conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé.
 - 3) Régime de retraite
La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations du RREGOP.
 - 4) Assurance collective
La participation de la personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.
- 6-5.05** La personne salariée 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.
- 6-5.06** À l'expiration du congé sans traitement, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si son poste a été aboli.

6-5.07 La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé sans traitement est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention, auquel cas la personne salariée informe immédiatement l'Employeur du motif de son absence.

6-6.00 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

6-6.01 L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens par les lois de ce pays.

6-6.02 Sur demande écrite de la personne salariée qui le désire, faite trente (30) jours avant la date de son départ, celui-ci obtient de l'Employeur un congé sans traitement pour une période n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement la fonction qu'elle occupait avec les droits et avantages qu'elle avait alors acquis.

La personne salariée élue à un poste à plein temps peut, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, moyennant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.

Les garanties d'emploi accordées à l'alinéa précédent ne peuvent excéder une durée de cinq (5) ans. Au terme de cette période, si la personne salariée ne réintègre pas un emploi chez l'Employeur, elle est réputée avoir démissionné.

6-6.03 La personne salariée élue à une fonction à temps partiel au niveau municipal, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires a le droit de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction. La personne salariée doit en informer son supérieur immédiat dès sa convocation.

6-6.04 La personne salariée qui accède à une fonction publique peut, si elle décide de quitter définitivement son emploi ou si elle doit le faire, conformément aux dispositions du présent article, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.

6-7.00 RÉGIME DE RETRAITE

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6-7.01 La Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10) s'applique aux personnes salariées couvertes par la présente convention.

6-7.02 Lorsque l'Employeur est informé par écrit du départ d'une personne salariée 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

6-7.03 Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

6-7.04 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur.

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

6-7.05 Le programme de retraite progressive est assujéti 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 une personne salariée 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, la personne salariée 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), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente.

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

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 la personne salariée et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente.

De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail ;

- d) 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-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée régulière.

3) Droits et avantages

- a) pendant la durée de l'entente, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions de la présente section et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu l'entente ;
- b) une personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein qu'elle accomplissait avant le début de l'entente ;
- c) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif et de la prestation de travail que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente ;

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

Pendant une période d'invalidité, la personne salariée 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'une personne salariée (9-5.11) peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie ou du temps compensable à son crédit.

4) Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la personne salariée avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la personne salariée 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, la personne salariée est réputée, aux fins de l'application de la procédure de reclassement, fournir une prestation de travail correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

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

6-7.06

Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la personne salariée régulière qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie 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. La personne salariée 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 la personne salariée est cédulée pour travailler.

6-8.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

6-8.01 La personne salariée permanente 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 de la personne salariée, 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 de la personne salariée sans motif valable.

6-8.02 NATURE DU RÉGIME

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre à une personne salariée 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.

6-8.03 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 6-8.13, 6-8.15, 6-8.16 et 6-8.19, en autant que l'obligation fixée au paragraphe précédent est respectée.

6-8.04 DURÉE 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.

6-8.05 CONDITIONS D'OBTENTION

La personne salariée qui désire obtenir un congé doit en faire la demande par écrit à la Vice-présidence 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 la personne salariée.

La personne salariée absente du travail parce qu'elle est invalide ou qu'elle 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.

6-8.06 RETOUR

Au terme de la période de congé, la personne salariée réintègre son poste ; si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 5-5.00 s'appliquent.

La personne salariée 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.

6-8.07 TRAITEMENT

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne salariée recevrait si elle ne participait pas au régime.

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

Au cours de l'année du congé prévu à l'entente, la personne salariée 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.

6-8.08 CONDITIONS DE TRAVAIL

Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.

6-8.09 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime.

Cependant, la personne salariée n'accumule aucun crédit de congé de maladie durant la période de congé.

6-8.10 VACANCES

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

La personne salariée 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.

6-8.11 RÉGIME DE RETRAITE

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée 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'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La contribution de la personne salariée 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.

CESSATION D'EMPLOI, RETRAITE OU DÉSISTEMENT

Advenant que la personne salariée 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 la personne salariée 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) la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé (traitement versé en trop) :

elle rembourse, sans intérêt, le montant qu'elle 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 6-8.07 ;

- b) la personne salariée 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'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle 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 la personne salariée ou par l'Employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 6-8.07. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse sans intérêt ce solde à la personne salariée ; s'il est positif, la personne salariée 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 la personne salariée 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 ; la personne salariée 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 à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée 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 7-8.06. Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de la personne salariée.

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

6-8.13 ABSENCE SANS TRAITEMENT

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée, 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 6-8.12 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.

6-8.14 DÉCÈS

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 6-8.12 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.

6-8.15 ASSURANCE SALAIRE ET ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Advenant que la personne salariée devienne invalide au sens de la clause 6-1.05 ou des clauses 6-1.33 à 6-1.37 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 de la personne salariée au terme de la période de congé.

La personne salariée a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit à la prestation d'assurance traitement ou d'accident du travail prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance traitement ou d'accident du travail est basée sur le traitement déterminé au régime. Si elle est encore invalide à l'expiration du régime, elle 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 de la personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée choisit l'une des options suivantes :

i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée est traitée tel que prévu précédemment.

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

- i) si la personne salariée 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 la personne salariée 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 elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

6-8.16 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 6-1.18, est égal au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

6-8.17 Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, maladie et traitement, le salaire assurable demeure le salaire prévu à l'article 7-4.00 et la personne salariée doit payer sa quote-part.

6-8.18 CONGE DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ 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 salariée 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 salariée ne participait pas au régime.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la personne salariée 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 salariée 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.

6-8.19 CONGE SANS TRAITEMENT ET CONGE PARTIEL SANS TRAITEMENT EN PROLONGATION DU CONGE DE MATERNITÉ, DU CONGE DE PATERNITÉ 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.

6-9.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

6-9.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre la personne salariée aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

6-9.02 Dès que la responsabilité civile de l'Employeur est reconnue par celui-ci ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, pour le vol ou pour la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés sur les lieux de travail, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. La personne salariée qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu 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 la personne salariée, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

7-1.00 RÈGLES DE CLASSIFICATION

7-1.01 Le présent chapitre a pour objectif de favoriser la polyvalence du personnel en tenant compte des besoins de l'Employeur et de l'expertise du personnel.

7-1.02 Dès son embauche, la personne salariée est classifiée selon le plan de classification.

7-1.03 Dans tous les cas, l'attribution d'un titre d'emploi prévu au plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée.

7-1.04 Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut (régulier ou contractuel), de son titre d'emploi, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément à l'article 7-2.00 et de la description de ses fonctions.

7-1.05 L'Employeur s'engage à discuter avec le Syndicat de la description et des qualifications ou exigences des titres d'emploi actuels ou de toutes nouvelles descriptions, qualifications ou exigences. Les qualifications et les autres exigences ne doivent être ni abusives ni discriminatoires.

7-1.06 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de négocier l'échelle de salaire applicable à tout nouveau titre d'emploi ou à tout titre d'emploi existant dont le contenu de la description a été substantiellement changé. L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de la nouvelle description dans les quinze (15) jours dudit changement.

Advenant qu'à l'expiration de ce délai, les parties ne peuvent se mettre d'accord, l'une ou l'autre peut soumettre le litige à l'arbitrage dans les soixante (60) jours.

7-1.07 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.

À la fin de la description de chacun des titres d'emploi, il faut lire la mention suivante : « Accomplit toute autre tâche de classe égale ou toute autre tâche moindre ou incluse. »

7-2.00 DÉTERMINATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

SECTION 1 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELLE À L'EMBAUCHE

7-2.01 L'Employeur tient compte, au moment de l'embauche, de la scolarité et de l'expérience du candidat afin de déterminer son intégration dans l'échelle de salaire correspondant à sa classe d'emploi. Aucune personne salariée ne peut être embauché à un taux de salaire inférieur à ceux prévus dans la présente convention collective.

SECTION 2 AVANCEMENT D'ÉCHELON

7-2.02 La personne salariée progresse dans l'échelle de sa classe jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum prévu de cette classe. Cette révision est automatique.

7-2.03

a) La personne salariée occupant un titre d'emploi de catégorie technique ou para-technique obtient le premier avancement d'échelon l'année suivant la date d'anniversaire de son entrée en service à Télé-Québec.

Par la suite, la personne salariée doit avoir complété douze (12) mois de service continu pour avoir droit à un avancement d'échelon.

b) La personne salariée occupant un titre d'emploi de catégorie professionnelle ayant droit à l'avancement semi-annuel obtient le premier avancement d'échelon six (6) mois après la date effective de son entrée en service et, par la suite, à tous les six (6) mois jusqu'à l'échelon 8, puis, pour les années suivantes, à sa date d'anniversaire de son entrée en service à Télé-Québec.

7-2.04 Un changement du titre d'emploi, une promotion, une mutation, une rétrogradation, une affectation temporaire ou un changement de statut de la personne salariée contractuelle à personne salariée régulière n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon d'une personne salariée.

SECTION 3 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON LORS D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION OU D'UNE RÉTROGRADATION

7-2.05 LORS D'UNE PROMOTION (Y COMPRIS UNE AFFECTATION TEMPORAIRE)

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion ou une affectation temporaire qui constitue une promotion, elle obtient l'échelon dont le taux de salaire est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait puis elle obtient l'échelon suivant. Cette règle ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un échelon inférieur à celui qu'elle a déjà détenu dans le nouveau titre d'emploi.

7-2.06 LORS D'UNE MUTATION

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

Cette règle ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un échelon inférieur à celui qu'elle a déjà détenu dans le nouveau titre d'emploi.

7-2.07 LORS D'UNE RÉTROGRADATION

- a) La personne salariée rétrogradée volontairement de façon permanente obtient le salaire correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
 - i) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe dont le taux de salaire est égal ou immédiatement inférieur à celui qu'elle détient ;
 - ii) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions du nouveau titre d'emploi.
- b) La personne salariée rétrogradée involontairement obtient le salaire correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
 - i) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe dont le taux de salaire est égal ou immédiatement inférieur à celui qu'elle détient ;
 - ii) elle conserve son taux de salaire actuel si celui-ci est supérieur à l'échelle de salaire de sa nouvelle classe d'emploi et son salaire est soumis aux dispositions prévues à l'article 7-5.00.

7-3.00 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

7-3.01 MAJORATION DU TAUX ET ÉCHELLE DE SALAIRE

L'augmentation des échelles sera appliquée conformément à la politique salariale gouvernementale.

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

- 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.

7-3.02**Majoration des primes de soir, de nuit et de fin de semaine**

Les primes et allocations sont majorées selon les paramètres de la clause 7-3.01, le premier avril de chaque année à l'exception des primes et allocations exprimées en pourcentage du salaire, et selon les dispositions de la fonction publique pour les années suivantes.

A) Prime de soir

1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025	1 ^{er} avril 2026	1 ^{er} avril 2027
0,83\$/hre	0,85\$/hre	0,88\$/hre	0,91\$/hre

B) Prime de nuit : 13 % de son taux horaire simple.**C) Prime de fin de semaine**

1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025	1 ^{er} avril 2026	1 ^{er} avril 2027
3,68\$/hre	3,77\$/hre	3,87\$/hre	4,00\$/hre

7-3.03**ALLOCATION DE RÉTENTION DE SEPT-ÎLES**

8% de son taux horaire simple.

7-4.00 TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

7-4.01 Les taux et échelles de salaire en vigueur à compter du 1^{er} avril 2024 sont les suivants :

7-4.02 ÉCHELLES DE SALAIRE

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : I

Assistant(e) technicien(ne)

Échelon	2024-04-01 \$		2025-04-01 \$		2026-04-01 \$		2027-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	21.04 \$	43 907 \$	21.58 \$	45 049 \$	22.12 \$	46 175 \$	22.90 \$	47 791 \$
2	21.59 \$	45 065 \$	22.15 \$	46 236 \$	22.71 \$	47 392 \$	23.50 \$	49 051 \$
3	22.24 \$	46 430 \$	22.82 \$	47 637 \$	23.39 \$	48 827 \$	24.21 \$	50 536 \$
4	22.86 \$	47 704 \$	23.45 \$	48 944 \$	24.04 \$	50 168 \$	24.88 \$	51 924 \$
5	23.59 \$	49 245 \$	24.21 \$	50 525 \$	24.81 \$	51 789 \$	25.68 \$	53 601 \$
6	24.39 \$	50 905 \$	25.02 \$	52 229 \$	25.65 \$	53 534 \$	26.55 \$	55 408 \$

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : II-A

Technicien(ne) généraliste

Échelon	2024-04-01 \$		2025-04-01 \$		2026-04-01 \$		2027-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	23.59 \$	49 245 \$	24.21 \$	50 525 \$	24.81 \$	51 789 \$	25.68 \$	53 601 \$
2	24.35 \$	50 817 \$	24.98 \$	52 138 \$	25.60 \$	53 442 \$	26.50 \$	55 312 \$
3	25.14 \$	52 477 \$	25.80 \$	53 841 \$	26.44 \$	55 188 \$	27.37 \$	57 119 \$
4	25.99 \$	54 256 \$	26.67 \$	55 666 \$	27.34 \$	57 058 \$	28.29 \$	59 055 \$
5	26.79 \$	55 916 \$	27.49 \$	57 370 \$	28.17 \$	58 804 \$	29.16 \$	60 862 \$
6	27.66 \$	57 725 \$	28.38 \$	59 226 \$	29.09 \$	60 707 \$	30.10 \$	62 832 \$
7	28.58 \$	59 652 \$	29.32 \$	61 202 \$	30.06 \$	62 732 \$	31.11 \$	64 928 \$
8	29.49 \$	61 549 \$	30.26 \$	63 149 \$	31.01 \$	64 728 \$	32.10 \$	66 994 \$
9	30.44 \$	63 537 \$	31.23 \$	65 189 \$	32.01 \$	66 819 \$	33.13 \$	69 157 \$

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : III

Aiguilleur(e)

Éclairagiste

Caméraman

Photographe

Contrôleur(e) d'image

Technicien(ne) de son

Échelon	2024-04-01 \$		2025-04-01 \$		2026-04-01 \$		2027-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	24.43 \$	50 995 \$	25.07 \$	52 321 \$	25.69 \$	53 629 \$	26.59 \$	55 506 \$
2	25.30 \$	52 803 \$	25.96 \$	54 176 \$	26.61 \$	55 530 \$	27.54 \$	57 474 \$
3	26.18 \$	54 641 \$	26.86 \$	56 062 \$	27.53 \$	57 463 \$	28.49 \$	59 474 \$
4	27.17 \$	56 718 \$	27.88 \$	58 192 \$	28.58 \$	59 647 \$	29.58 \$	61 735 \$
5	28.14 \$	58 733 \$	28.87 \$	60 260 \$	29.59 \$	61 767 \$	30.63 \$	63 928 \$
6	29.19 \$	60 926 \$	29.95 \$	62 511 \$	30.70 \$	64 073 \$	31.77 \$	66 316 \$
7	30.26 \$	63 150 \$	31.04 \$	64 792 \$	31.82 \$	66 412 \$	32.93 \$	68 737 \$
8	31.36 \$	65 462 \$	32.18 \$	67 165 \$	32.98 \$	68 844 \$	34.14 \$	71 253 \$
9	32.46 \$	67 747 \$	33.30 \$	69 508 \$	34.13 \$	71 246 \$	35.33 \$	73 740 \$
10	33.54 \$	70 000 \$	34.41 \$	71 820 \$	35.27 \$	73 616 \$	36.50 \$	76 192 \$

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : III-A

Chef technicien(ne) – aiguillage

Chef- technicien(ne) – caméra

Chef technicien(ne) – contrôle de l’image

Technicien(ne) multimédia

Chef technicien(ne) – éclairage

Échelon	2024-04-01		2025-04-01		2026-04-01		2027-04-01	
	\$		\$		\$		\$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	26.16 \$	54 612 \$	26.85 \$	56 031 \$	27.52 \$	57 432 \$	28.48 \$	59 442 \$
2	27.03 \$	56 420 \$	27.73 \$	57 887 \$	28.43 \$	59 334 \$	29.42 \$	61 411 \$
3	27.87 \$	58 170 \$	28.59 \$	59 682 \$	29.31 \$	61 174 \$	30.33 \$	63 315 \$
4	28.91 \$	60 335 \$	29.66 \$	61 904 \$	30.40 \$	63 451 \$	31.46 \$	65 672 \$
5	29.89 \$	62 381 \$	30.66 \$	64 002 \$	31.43 \$	65 602 \$	32.53 \$	67 898 \$
6	30.85 \$	64 395 \$	31.65 \$	66 070 \$	32.45 \$	67 721 \$	33.58 \$	70 091 \$
7	31.88 \$	66 530 \$	32.70 \$	68 260 \$	33.52 \$	69 966 \$	34.69 \$	72 415 \$
8	33.03 \$	68 931 \$	33.88 \$	70 724 \$	34.73 \$	72 492 \$	35.95 \$	75 029 \$
9	34.16 \$	71 303 \$	35.05 \$	73 157 \$	35.93 \$	74 986 \$	37.18 \$	77 611 \$
10	35.37 \$	73 823 \$	36.29 \$	75 742 \$	37.20 \$	77 636 \$	38.50 \$	80 353 \$

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : IV

Dessinateur(trice) technique

Technicien(ne) d’entretien et d’implantation (mécanique)

Technicien(ne) d’entretien et d’implantation (réseau)

Échelon	2024-04-01		2025-04-01		2026-04-01		2027-04-01	
	\$		\$		\$		\$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	26.18 \$	54 641 \$	26.86 \$	56 062 \$	27.53 \$	57 463 \$	28.49 \$	59 474 \$
2	27.03 \$	56 420 \$	27.73 \$	57 887 \$	28.43 \$	59 334 \$	29.42 \$	61 411 \$
3	27.86 \$	58 141 \$	28.58 \$	59 652 \$	29.29 \$	61 143 \$	30.32 \$	63 283 \$
4	28.69 \$	59 889 \$	29.44 \$	61 446 \$	30.18 \$	62 982 \$	31.23 \$	65 186 \$
5	29.62 \$	61 817 \$	30.39 \$	63 424 \$	31.15 \$	65 010 \$	32.24 \$	67 285 \$
6	30.48 \$	63 625 \$	31.28 \$	65 279 \$	32.06 \$	66 911 \$	33.18 \$	69 253 \$
7	31.41 \$	65 552 \$	32.22 \$	67 256 \$	33.03 \$	68 938 \$	34.18 \$	71 350 \$
8	32.42 \$	67 657 \$	33.26 \$	69 416 \$	34.09 \$	71 152 \$	35.28 \$	73 642 \$
9	33.42 \$	69 763 \$	34.29 \$	71 577 \$	35.15 \$	73 366 \$	36.38 \$	75 934 \$
10	34.26 \$	71 511 \$	35.15 \$	73 370 \$	36.03 \$	75 204 \$	37.29 \$	77 836 \$
11	35.46 \$	74 003 \$	36.38 \$	75 927 \$	37.29 \$	77 825 \$	38.59 \$	80 549 \$

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : IV-A

Caméraman vidéo légère

Chef dessinateur(trice) technique

Chef technicien(ne) d'entretien et d'implantation (réseau)

Chef technicien(ne) d'entretien et d'implantation (mécanique)

Mixeur(euse) sonore

Monteur(euse) effets spéciaux

Échelon	2024-04-01 \$		2025-04-01 \$		2026-04-01 \$		2027-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	27.94 \$	58 318 \$	28.67 \$	59 834 \$	29.38 \$	61 330 \$	30.41 \$	63 477 \$
2	28.76 \$	60 038 \$	29.51 \$	61 599 \$	30.25 \$	63 139 \$	31.31 \$	65 349 \$
3	29.57 \$	61 728 \$	30.34 \$	63 333 \$	31.10 \$	64 917 \$	32.19 \$	67 189 \$
4	30.44 \$	63 537 \$	31.23 \$	65 189 \$	32.01 \$	66 819 \$	33.13 \$	69 157 \$
5	31.26 \$	65 255 \$	32.08 \$	66 951 \$	32.88 \$	68 625 \$	34.03 \$	71 027 \$
6	32.19 \$	67 183 \$	33.02 \$	68 930 \$	33.85 \$	70 653 \$	35.04 \$	73 126 \$
7	33.07 \$	69 021 \$	33.93 \$	70 815 \$	34.78 \$	72 586 \$	35.99 \$	75 126 \$
8	34.08 \$	71 127 \$	34.96 \$	72 976 \$	35.84 \$	74 801 \$	37.09 \$	77 418 \$
9	35.10 \$	73 261 \$	36.01 \$	75 165 \$	36.91 \$	77 044 \$	38.20 \$	79 741 \$
10	36.11 \$	75 366 \$	37.05 \$	77 326 \$	37.97 \$	79 259 \$	39.30 \$	82 033 \$
11	37.34 \$	77 945 \$	38.32 \$	79 972 \$	39.27 \$	81 971 \$	40.65 \$	84 840 \$

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : IV-B

Caméraman monteur

Coordonnateur(trice) multiplateformes

Échelon	2024-04-01 \$		2025-04-01 \$		2026-04-01 \$		2027-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	28.82 \$	60 156 \$	29.57 \$	61 720 \$	30.31 \$	63 263 \$	31.37 \$	65 477 \$
2	29.69 \$	61 964 \$	30.46 \$	63 576 \$	31.22 \$	65 165 \$	32.31 \$	67 446 \$
3	30.50 \$	63 654 \$	31.29 \$	65 310 \$	32.07 \$	66 942 \$	33.20 \$	69 285 \$
4	31.41 \$	65 552 \$	32.22 \$	67 256 \$	33.03 \$	68 938 \$	34.18 \$	71 350 \$
5	32.29 \$	67 390 \$	33.13 \$	69 143 \$	33.96 \$	70 871 \$	35.14 \$	73 352 \$
6	33.23 \$	69 348 \$	34.09 \$	71 151 \$	34.94 \$	72 930 \$	36.16 \$	75 483 \$
7	34.19 \$	71 363 \$	35.08 \$	73 218 \$	35.96 \$	75 049 \$	37.22 \$	77 676 \$
8	35.20 \$	73 469 \$	36.11 \$	75 379 \$	37.02 \$	77 263 \$	38.31 \$	79 967 \$
9	36.26 \$	75 691 \$	37.21 \$	77 659 \$	38.14 \$	79 601 \$	39.47 \$	82 387 \$
10	37.33 \$	77 916 \$	38.30 \$	79 942 \$	39.26 \$	81 940 \$	40.63 \$	84 808 \$
11	38.58 \$	80 524 \$	39.58 \$	82 617 \$	40.57 \$	84 682 \$	41.99 \$	87 646 \$

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : V

Instructeur(e) technique à la mise en ondes

Chef coordonnateur(trice) multiplateformes

Échelon	2024-04-01 \$		2025-04-01 \$		2026-04-01 \$		2027-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	29.69 \$	61 964 \$	30.46 \$	63 576 \$	31.22 \$	65 165 \$	32.31 \$	67 446 \$
2	30.55 \$	63 774 \$	31.35 \$	65 432 \$	32.13 \$	67 068 \$	33.26 \$	69 416 \$
3	31.41 \$	65 552 \$	32.22 \$	67 256 \$	33.03 \$	68 938 \$	34.18 \$	71 350 \$
4	32.36 \$	67 538 \$	33.20 \$	69 293 \$	34.03 \$	71 026 \$	35.22 \$	73 512 \$
5	33.28 \$	69 465 \$	34.15 \$	71 271 \$	35.00 \$	73 053 \$	36.23 \$	75 610 \$
6	34.23 \$	71 453 \$	35.12 \$	73 310 \$	36.00 \$	75 143 \$	37.26 \$	77 773 \$
7	35.28 \$	73 646 \$	36.20 \$	75 561 \$	37.11 \$	77 450 \$	38.41 \$	80 160 \$
8	36.29 \$	75 751 \$	37.24 \$	77 721 \$	38.17 \$	79 664 \$	39.50 \$	82 452 \$
9	37.39 \$	78 033 \$	38.36 \$	80 062 \$	39.32 \$	82 063 \$	40.69 \$	84 935 \$
10	38.55 \$	80 465 \$	39.55 \$	82 557 \$	40.54 \$	84 621 \$	41.96 \$	87 583 \$
11	39.82 \$	83 104 \$	40.85 \$	85 265 \$	41.87 \$	87 396 \$	43.34 \$	90 455 \$

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi professionnel

CLASSE : VII

Expert(e) en processus média

Expert(e) en production et innovation média

Échelon	2024-04-01		2025-04-01		2026-04-01		2027-04-01	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	29.46 \$	61 499 \$	30.23 \$	63 098 \$	30.99 \$	64 676 \$	32.07 \$	66 939 \$
2	30.50 \$	63 660 \$	31.29 \$	65 315 \$	32.08 \$	66 948 \$	33.20 \$	69 291 \$
3	31.57 \$	65 889 \$	32.39 \$	67 602 \$	33.20 \$	69 292 \$	34.36 \$	71 717 \$
4	32.67 \$	68 186 \$	33.52 \$	69 959 \$	34.36 \$	71 708 \$	35.56 \$	74 218 \$
5	33.81 \$	70 574 \$	34.69 \$	72 409 \$	35.56 \$	74 219 \$	36.80 \$	76 817 \$
6	35.00 \$	73 053 \$	35.91 \$	74 952 \$	36.81 \$	76 826 \$	38.10 \$	79 515 \$
7	36.22 \$	75 600 \$	37.16 \$	77 566 \$	38.09 \$	79 505 \$	39.42 \$	82 288 \$
8	37.48 \$	78 239 \$	38.46 \$	80 273 \$	39.42 \$	82 280 \$	40.80 \$	85 159 \$
9	38.79 \$	80 968 \$	39.80 \$	83 073 \$	40.80 \$	85 149 \$	42.22 \$	88 129 \$
10	40.15 \$	83 811 \$	41.20 \$	85 990 \$	42.23 \$	88 140 \$	43.71 \$	91 225 \$
11	41.56 \$	86 745 \$	42.64 \$	89 000 \$	43.71 \$	91 225 \$	45.24 \$	94 418 \$
12	43.02 \$	89 792 \$	44.14 \$	92 127 \$	45.24 \$	94 430 \$	46.83 \$	97 735 \$
13	44.52 \$	92 931 \$	45.68 \$	95 347 \$	46.82 \$	97 731 \$	48.46 \$	101 151 \$
14	46.70 \$	97 480 \$	47.92 \$	100 014 \$	49.12 \$	102 514 \$	50.83 \$	106 102 \$
15	47.70 \$	99 550 \$	48.94 \$	102 138 \$	50.16 \$	104 691 \$	51.91 \$	108 355 \$
16	49.36 \$	103 029 \$	50.65 \$	105 708 \$	51.91 \$	108 351 \$	53.73 \$	112 144 \$
17	51.10 \$	106 646 \$	52.42 \$	109 419 \$	53.73 \$	112 154 \$	55.61 \$	116 080 \$
18	52.88 \$	110 375 \$	54.26 \$	113 245 \$	55.61 \$	116 077 \$	57.56 \$	120 139 \$

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi para-technique

CLASSE : B

Magasinier(ière) responsable

Échelon	2024-04-01 \$		2025-04-01 \$		2026-04-01 \$		2027-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	22.88 \$	47 763 \$	23.48 \$	49 005 \$	24.07 \$	50 231 \$	24.91 \$	51 989 \$
2	23.58 \$	49 216 \$	24.19 \$	50 496 \$	24.80 \$	51 758 \$	25.67 \$	53 570 \$
3	24.30 \$	50 728 \$	24.94 \$	52 047 \$	25.56 \$	53 348 \$	26.45 \$	55 215 \$
4	25.16 \$	52 507 \$	25.81 \$	53 872 \$	26.46 \$	55 218 \$	27.38 \$	57 151 \$
5	25.85 \$	53 960 \$	26.52 \$	55 363 \$	27.19 \$	56 747 \$	28.14 \$	58 733 \$
6	26.75 \$	55 827 \$	27.44 \$	57 279 \$	28.13 \$	58 710 \$	29.11 \$	60 765 \$
7	27.56 \$	57 517 \$	28.27 \$	59 012 \$	28.98 \$	60 488 \$	29.99 \$	62 605 \$
8	28.64 \$	59 771 \$	29.38 \$	61 325 \$	30.12 \$	62 858 \$	31.17 \$	65 058 \$
9	29.56 \$	61 699 \$	30.33 \$	63 303 \$	31.09 \$	64 886 \$	32.18 \$	67 157 \$
10	30.61 \$	63 891 \$	31.41 \$	65 553 \$	32.19 \$	67 192 \$	33.32 \$	69 543 \$

7-5.00 PERSONNES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS-ÉCHELLE

- 7-5.01**
- a) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimal d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle salariale du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.
 - b) Si l'application du taux minimal d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximal de l'échelle de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimal d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon.
 - c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximal de l'échelle de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimal d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b), lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars.
 - d) Le montant forfaitaire est réparti et versé sur chaque paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

7-6.00 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT, VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

7-6.01 Conformément aux règles du Conseil du trésor figurant à l'Annexe VI, les frais de déménagement, de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont remboursés à la personne salariée.

La personne salariée qui se croit lésée par l'interprétation des termes de ces règlements ou par l'application de ces règlements peut soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs prévue au chapitre 10-0.00.

7-6.02 L'Employeur peut en tout temps, après consultation du Syndicat, modifier les normes et taux apparaissant à l'annexe VI.

7-6.03 Sous réserve de la clause 7-6.02, l'Employeur informe le Syndicat et les personnes salariées au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de l'avis du Conseil du trésor modifiant ceux du secteur public.

7-6.04 Toute modification à l'annexe VI doit être communiquée au Syndicat et aux personnes salariées.

7-7.00 PRIMES

7-7.01 PRIME DE TEMPS DE CHEVAUCHEMENT

- a) Le temps de chevauchement est la période de temps qui empiète sur la période de repos prévue au paragraphe b) de la présente clause.
- b) Entre deux (2) tours de service, il doit y avoir un intervalle de repos d'au moins douze (12) heures ; cet intervalle doit être d'au moins trente-six (36) heures si, entre deux (2) tours de service, il y a un (1) jour férié chômé par la personne salariée et d'au moins soixante (60) heures si, entre deux (2) tours de service, il y a le congé hebdomadaire de la personne salariée.
- c) Toute heure ou fraction d'heure effectuée par une personne salariée durant le temps de chevauchement, y incluant toute période de repas, lui donne droit à une prime égale à cinquante pour cent (50%) de son taux horaire simple.
- d) La prime de temps de chevauchement prévue au paragraphe c) de la présente clause n'est pas versée :
 - i) lorsqu'il y a chevauchement parce qu'une personne salariée travaille le lendemain d'un congé pour affaires syndicales, d'un congé de maladie, d'un congé spécial, d'un jour de vacances ou d'un congé non autorisé ;
 - ii) lors d'un changement de tour de service dans un régime de travail par roulement qui coïncide avec le congé hebdomadaire lorsque la semaine précédant ce congé hebdomadaire est sur un quart de travail fixe.

Aux fins d'application du présent alinéa, quart de travail fixe signifie des horaires stables pour une semaine complète tels 8h à 17h ; 17h à 2h ; 13h à 22h, etc. ;

- iii) lorsqu'une personne salariée reçoit durant les heures de chevauchement, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, une rémunération supérieure à la rémunération régulière de base ; cependant, elle est maintenue même si une personne salariée reçoit la prime de mission extérieure.

Lorsque la période de chevauchement coïncide avec une période où s'applique la prime de soir ou de nuit, cette prime cesse d'être payée et la personne salariée reçoit la prime de chevauchement pour ladite période.

7-7.02 PRIME DE SOIR

La personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre 19 h et 24 h, bénéficie d'une prime de soir dont le montant est déterminé à la clause 7-3.02 A) pour chaque heure effectivement travaillée de sa journée régulière. Malgré ce qui précède, la personne salariée n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h, si elle reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à la clause 7-7.03

Cette prime ne s'applique pas lors du calcul du taux de travail supplémentaire.

7-7.03 PRIME DE NUIT

La personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre 0 h et 7 h, bénéficie d'une prime de nuit dont le montant est déterminé à la clause 7-3.02 B) et ce pour chaque heure effectivement travaillée et prévue à son horaire. La personne salariée dont moins de la moitié de l'horaire régulier est compris dans cet intervalle a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée.

Cette prime ne s'applique pas lors du calcul du taux de travail supplémentaire.

7-7.04 PRIME DE FIN DE SEMAINE

Une personne salariée a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime dont le montant est déterminé à la clause 7-3.02 C).

Les heures travaillées, lors de la deuxième (2^e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, doivent être inscrites dans la semaine régulière de travail de la personne salariée et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, la personne salariée doit avoir préalablement travaillé une première (1^{re}) fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine régulière de travail et être rémunérée à taux simple pour ces heures.

Lorsque la personne salariée travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, elle n'a pas droit à la prime.

Aux fins d'application de la présente clause, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

7-7.05 PRIME DE MISSION EXTÉRIEURE

En guise de compensation pour le rachat de certaines dispositions prévues à la clause 9-4.03, la personne salariée requis de travailler en mission extérieure reçoit une prime équivalente à quinze pour cent (15 %) de son taux horaire simple pour chaque heure ou fraction d'heure de travail exécutée en mission extérieure.

7-7.06 ALLOCATION DE RÉTENTION POUR SEPT-ÎLES

Une personne salariée dont le port d'attache est situé à Sept-Îles reçoit une prime annuelle de rétention telle que prévue à la clause 7-3.03. La prime est versée à chaque période de paie. Pour les personnes salariées contractuelles, la prime est versée sur la base du salaire pour les heures rémunérées au taux régulier.

7-8.00 VERSEMENT DE LA PAIE

7-8.01 L'Employeur verse à toute personne salariée, le deuxième (2^e) 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.

7-8.02 Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

7-8.03 Le versement de la paie se fait par dépôt direct à l'institution financière de son choix.

7-8.04 Les renseignements accompagnant le relevé de paie doivent indiquer notamment :

- a) le nom de l'Employeur ;
- b) les noms et prénoms de la personne salariée ;
- c) l'identification de l'emploi de la personne salariée ;
- 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 à la personne salariée ;
- 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.

7-8.05 La date du paiement de tout changement de traitement est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.

7-8.06 Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec la personne salariée sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée 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.

7-8.07 Advenant que l'Employeur, par suite d'une erreur sur la paie de la personne salariée, omette de verser à celle-ci un montant supérieur à quinze dollars (15 \$), 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 à la personne salariée l'argent dû.

- 7-8.08**
- a) L'Employeur remet à la personne salariée, dans les quatorze (14) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.
 - b) L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, dans les quatorze (14) jours suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux.
 - c) La personne salariée doit informer l'Employeur de son départ conformément à l'article 5-10.00.

8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 8-1.01** Dans le contexte de la transformation des moyens de production et de l'intégration de la relève dans le milieu de travail, l'Employeur et le Syndicat partagent la vision qu'il est important de permettre aux techniciens de perfectionner leurs connaissances et leurs compétences, d'en acquérir de nouvelles ainsi que d'en faciliter le transfert à de nouvelles personnes salariées.
- 8-1.02** Lorsqu'il y va de l'intérêt de l'Employeur, celui-ci favorise les activités de formation et de perfectionnement de son personnel
- a) formation : activité permettant l'acquisition des connaissances et des habiletés essentielles pour permettre à une personne salariée d'effectuer ses fonctions avec efficacité et efficience ou pour permettre à une personne salariée d'accéder à un nouveau titre d'emploi. Les cours ou les sessions servant à dispenser de la formation c'est-à-dire à initier, entraîner ou familiariser les personnes salariées avec le fonctionnement normal et régulier de leur équipement de travail sont de la formation ;
 - b) perfectionnement : activité permettant l'acquisition de connaissances et d'habiletés pour permettre à une personne salariée de mieux accomplir ses tâches habituelles en s'initiant à un métier connexe ou pour lui permettre d'acquérir de nouvelles connaissances selon ses choix personnels.
- 8-1.03** Lorsque le comité prévu à l'article 8-2.00 autorise une personne salariée à participer à des activités de formation et de perfectionnement, l'Employeur rembourse les frais encourus selon les politiques établies.
- 8-1.04** Toute personne salariée peut présenter un projet d'activités susceptibles de favoriser son développement professionnel. Les projets sont évalués par un comité de perfectionnement qui tient compte, entre autres, des besoins organisationnels de l'Employeur. À la suite de l'évaluation des projets, le comité fait ses recommandations à l'Employeur.
- 8-1.05** Pour toute activité de formation ou de perfectionnement, la convention s'applique intégralement.
- 8-1.06** L'Employeur et le Syndicat peuvent établir des conditions particulières de travail pour une personne salariée en période de formation ou de perfectionnement.

- 8-1.07** L'Employeur peut accorder à la personne salariée qui en fait la demande un congé avec ou sans traitement et assume tous les frais d'inscription et de scolarité d'un cours, d'un stage d'études approuvé au préalable.
- 8-1.08** À son retour d'une activité de perfectionnement, la personne salariée réintègre son poste.
- 8-2.00** **COMITÉ DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT**
- 8-2.01** L'Employeur et le Syndicat forment un comité paritaire composé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat et d'un président choisi avec l'accord des parties. Le président n'a pas le droit de vote.
- 8-2.02** Les mandats du comité paritaire sont :
- a) d'évaluer les besoins de formation et de perfectionnement des personnes salariées par ordre de priorités et de recommander les programmes de formation et de perfectionnement ;
 - b) de recommander les méthodes les plus efficaces de formation et de perfectionnement, qu'il s'agisse de « compagnonnage » ou d'autres formules ;
 - c) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement ;
 - d) de recevoir et de traiter toute demande de congé avec ou sans traitement adressée au comité par un ou des personnes salariées de l'unité ;
- 8-2.03** Le comité de formation et de perfectionnement se réunit durant les heures régulières de travail.
- 8-2.04** L'Employeur met à la disposition des employés qui en font la demande, une banque de dix (10) jours avec traitement, par année. Cette banque est gérée par le comité paritaire, qui tient compte de la nécessité du service.

9-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

9-1.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours du lundi au dimanche.

Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs ; ils peuvent être interrompus par le congé hebdomadaire.

- 9-1.02**
- a) La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période de repas.
 - b) Toutefois la personne salariée contractuelle a droit à une créance minimale de quatre (4) heures pour tout appel au travail.

9-1.03 Le congé hebdomadaire comporte deux (2) jours consécutifs d'une durée de quarante-huit (48) heures auxquels s'ajoute le repos quotidien de douze (12) heures, soit un total de soixante (60) heures.

Ces jours de congé hebdomadaire ne peuvent être déplacés à moins que la personne salariée concernée n'y consente.

9-1.04 Le congé hebdomadaire ne peut coïncider avec l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 9-6.00.

9-1.05 L'Employeur s'efforcera de faire coïncider le congé hebdomadaire avec le samedi et le dimanche aussi souvent que possible.

9-1.06 Le repos quotidien est d'une durée d'au moins douze (12) heures séparant la fin d'un tour de service et le début du suivant.

9-1.07 L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'une durée ou d'une répartition différente de la semaine régulière ou de la journée régulière de travail pour l'ensemble ou pour un groupe défini de personnes salariées.

9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION 1 PAUSES

9-2.01 Dans un tour de service de huit (8) heures, toute personne salariée a droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes accordées dans l'intervalle excluant l'heure du début et de la fin du tour de service et, autant que possible, vers le milieu des périodes de travail.

Cependant, lorsqu'il y a seulement deux (2) heures de travail avant ou après la 1^{re} période de repas, les deux (2) pauses deviennent contiguës et cette pause de trente (30) minutes est prise dans la période la plus longue et, autant que possible, vers le milieu de cette période.

9-2.02 Pour les personnes salariées dont le tour de service débute entre 5 h 30 et 6 h 59, la première période de pause est, pour des raisons particulières, de trente (30) minutes et est prise avant 10 h 30.

9-2.03 Lorsqu'une personne salariée effectue des heures supplémentaires, elle a droit à une pause de quinze (15) minutes pour chaque quatre (4) heures de travail ; cette pause est prise, autant que possible, vers le milieu de cette période de travail.

Malgré l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée bénéficie d'une période de repas additionnelle à l'intérieur de cette période de quatre (4) heures, la pause peut, au choix de l'Employeur, être prise en temps ou rémunérée.

9-2.04 Une période de pause ne doit pas être contiguë à la période de repas et ne se déduit pas des heures de travail.

SECTION 2 REPAS

9-2.05 Toute période de cinq (5) heures de travail donne droit à la personne salariée à une période de repas.

La première période de repas à laquelle a droit une personne salariée est située dans les intervalles suivants :

- a) Lorsqu'un tour de service commence entre 5h30 et 11h29, la période de repas est prévue entre 11h30 et 14h30 ;
- b) Lorsqu'un tour de service commence entre 11h30 et 17h29, la période de repas est prévue entre 16h30 et 20h30 ;
- c) Lorsqu'un tour de service commence entre 17h30 et 23 h29, la période de repas est prévue entre 22h30 et 2h30 ;

d) Lorsqu'un tour de service commence entre 23h30 et 5h29, la période de repas est prévue entre 5h30 et 8h30.

La première période de repas est fixée durant la troisième (3^e), quatrième (4^e), cinquième (5^e) ou sixième (6^e) heure suivant le début d'un tour de service.

Cependant, la période de repas de la personne salariée, dont le tour de service commence entre 5h30 et 6h29, débute à 11h30. De plus, dans un tour de service régulier de huit (8) heures, il ne peut y avoir qu'une seule période de repas.

9-2.06 Toute période additionnelle de repas à laquelle a droit une personne salariée en vertu de la clause 9-2.05 est située à l'intérieur de la quatrième (4^e), la cinquième (5^e) ou la sixième (6^e) heure suivant la fin de la période de repas précédente.

Cependant, pour qu'une personne salariée ait droit à une 1^{re} période additionnelle de repas, il doit y avoir au moins onze (11) heures entre le début et la fin du tour de service.

9-2.07 Le repas est pris à plus ou moins trente (30) minutes du moment prévu à l'horaire selon la décision du supérieur immédiat, mais toujours en respectant les dispositions des clauses 9-2.05 et 9-2.06.

9-2.08 La période de repas de la personne salariée est d'une (1) heure et n'est pas rémunérée.

9-2.09 Une personne salariée et son supérieur immédiat peuvent convenir de remplacer une période de repas non payée d'une (1) heure par une (1) période payée de trente (30) minutes.

9-2.10 La personne salariée qui prend un repas parce qu'elle effectue du travail supplémentaire reçoit une allocation, telle que prévue à la réglementation de l'Employeur qui apparaît à l'annexe VI, pour défrayer le coût du repas, si ce repas est pris à l'intérieur d'un rayon de seize (16) kilomètres de son port d'attache.

9-2.11 L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'un horaire de travail différent de celui prévu au présent article pour l'ensemble ou pour un groupe défini de personnes salariées.

9-2.12 Pour les technicien(ne)s d'entretien dont le travail les obligerait à prendre leur repas sur place, l'Employeur doit pourvoir chaque site de transmission de toutes les facilités et commodités adéquates.

9-2.13 Dans des circonstances analogues à celles prévues à la clause 9-5.05, l'heure de repas peut être déplacée.

De même, l'heure de repas d'une personne salariée en disponibilité ou d'une personne salariée libérée de sa production et qui remplace une autre personne salariée absente peut être déplacée.

Même si le premier repas est déplacé, le deuxième repas est assigné au début de la quatrième (4^e), cinquième (5^e) ou la sixième (6^e) heure qui suit la fin du premier repas, tel qu'il a été initialement prévu.

9-3.00 AFFICHAGE ET MODIFICATION DE L'HORAIRE

9-3.01 L'horaire hebdomadaire original de chaque personne salariée est affiché ou transmis par courriel de l'Employeur à la personne salariée au plus tard à 15h00 le mercredi précédant la semaine visée.

Si le lundi, le mardi ou le mercredi coïncide avec un jour férié et chômé, l'horaire est affiché ou transmis par courriel de l'Employeur à la personne salariée au plus tard à 15h00 le jeudi précédant la semaine visée.

9-3.02 L'horaire doit indiquer pour chaque jour de travail l'heure d'entrée en service, l'heure de la fin du tour de service et l'heure du repas.

9-3.03 L'Employeur peut informer la personne salariée que son horaire est modifié soixante-douze (72) heures à l'avance sans toutefois pouvoir déplacer les jours de congé hebdomadaire de la personne salariée sans son consentement.

9-3.04 Si l'horaire de la personne salariée est modifié par l'Employeur postérieurement au délai prévu à la clause 9-3.03, la personne salariée a droit, au taux de salaire applicable, au paiement des heures de travail nouvellement prévues à son horaire et à celles prévues avant la modification.

9-3.05 L'affichage ou la transmission du courriel de l'Employeur des horaires hebdomadaires et de toute modification apportée à ces horaires par la suite constitue un avis signifié aux personnes salariées.

Cependant, lors de circonstances hors du contrôle de l'Employeur, l'horaire peut être affiché.

9-3.06 Avant son départ pour un congé de cinq (5) jours ou plus, la personne salariée est informée par courriel de l'heure à laquelle elle doit revenir au travail.

La personne salariée en congé pour cinq (5) jours ou plus ne peut être en congé hebdomadaire à la date prévue de son retour au travail, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'Employeur.

9-3.07 La personne salariée doit informer son supérieur immédiat ou son remplaçant le plus tôt possible si elle doit s'absenter de son travail. Au lieu de s'absenter, une personne salariée peut également bénéficier d'un réaménagement ponctuel ou temporaire de son horaire de travail en tenant compte des besoins d'opération.

9-3.08 L'Employeur ne peut modifier la feuille de temps électronique hebdomadaire d'une personne salariée sans l'avertir, si cette modification doit amener une réduction des heures déclarées par la personne salariée.

9-4.00 MISSION EXTÉRIEURE

9-4.01 La personne salariée est réputée être en mission extérieure lorsqu'elle est affectée à des tâches à plus de seize (16) kilomètres de son port d'attache. Toutefois, la participation d'une personne salariée à un colloque, un festival, une formation ou du perfectionnement n'est pas réputée comme une mission extérieure.

Nonobstant le paragraphe précédent, si une formation ou du perfectionnement nécessite que la personne salariée doive coucher sur place, dans ce cas la personne salariée sera réputée être en mission extérieure.

9-4.02 Pour qu'une personne salariée soit réputée être en mission extérieure, ses tâches doivent être effectuées hors des locaux de l'employeur ou de l'une de ses succursales ou hors des locaux de toute entreprise de production audiovisuelle.

9-4.03 Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées en mission extérieure à l'exclusion des clauses suivantes : 7-7.02, 7-7.03, 9-2.01, 9-2.03, 9-2.07, 9-3.03, 9-3.04, 9-5.03, 9-5.04, 9-5.05, 9-5.06, 9-5.13 et 9-5.14 ; cependant, la personne salariée en mission extérieure est régie par les règles suivantes :

- a) la personne salariée a droit aux périodes de pause prévues à l'article 9-2.00 au moment déterminé par l'Employeur; celles-ci doivent se situer dans la mesure du possible vers le milieu des périodes de travail;

- b) la personne salariée a droit à la période de repas prévue à la clause 9-2.05 au moment déterminé par l'Employeur, mais dans les intervalles prévus à cette même clause ;
- c) toute période additionnelle de repas est prise dans la quatrième (4e), cinquième (5e) ou la sixième (6e) heure après la fin de la période de repas précédente à laquelle a droit la personne salariée.

Cependant, pour qu'une personne salariée ait droit à une première période additionnelle de repas, il doit y avoir au moins onze (11) heures entre le début et la fin du tour de service ;

- d) la période de repas de la personne salariée n'inclut pas le temps nécessaire pour se rendre et revenir du restaurant le plus proche à moins que l'Employeur n'ait prévu des facilités de restauration nécessaires au repas des personnes salariées ;
- e) l'horaire hebdomadaire de la personne salariée doit indiquer l'heure de son départ en mission extérieure et l'heure de fin de son tour de service du premier jour. L'heure d'entrée en service du second jour et des jours suivants ainsi que, à titre indicatif, l'heure de fin de chaque tour de service lui sont communiquées au plus tard à la fin de chaque tour de service.

9-4.04 La carte de temps hebdomadaire d'une personne salariée en mission extérieure doit indiquer, à titre indicatif, le nombre de couchers qu'implique sa mission extérieure.

9-4.05 La personne salariée a droit à l'application de la clause 7-7.05 de la présente convention.

9-5.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9-5.01 Sont considérées comme heures de travail accomplies en heures supplémentaires, les heures de travail :

- a) en excédent des huit (8) heures travaillées pour une journée ;
- b) durant les jours de congé hebdomadaire ;
- c) durant les jours fériés et chômés.

9-5.02 L'Employeur s'efforce de distribuer le travail supplémentaire parmi les personnes salariées consentantes d'un même titre d'emploi de la façon la plus équitable possible, compte tenu des qualifications requises et du lieu d'exécution du travail.

- 9-5.03** Une personne salariée peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires prévues à son horaire de travail, si elle a un motif sérieux qu'elle communique à l'Employeur au moment où elle reçoit son horaire.
- 9-5.04** Une personne salariée peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires non prévues à son horaire de travail, à la condition qu'elle communique sa décision à l'Employeur dès la première heure de son tour de service.
- 9-5.05** Malgré toute autre disposition du présent article, l'Employeur peut exiger d'une personne salariée qu'elle effectue du travail supplémentaire non prévu à son horaire aussi longtemps qu'aucune personne salariée qualifiée et consentante n'est disponible, et ce, dans les circonstances suivantes :
- a) le refus d'effectuer des heures supplémentaires entraîne une interruption de la diffusion ;
 - b) le refus d'effectuer des heures supplémentaires entraîne l'interruption d'une production impossible à reprendre ;
 - c) toute autre situation où il est impérieux pour l'Employeur que la personne salariée travaille en heures supplémentaires à la suite des circonstances hors du contrôle de l'Employeur, telles : panne d'électricité, bris ou dérèglement de l'équipement, retard sauf celui d'une personne salariée de l'Employeur (y compris les comédiens).
- 9-5.06** Sous réserve de la clause 9-5.05, lorsqu'une personne salariée est requise de faire des heures supplémentaires non prévues à l'horaire et qu'elle reçoit cet avis le jour même, l'Employeur l'en informe au moins une (1) heure avant la fin de son tour de service, dès lors, telles heures supplémentaires sont rémunérées au taux courant applicable.
- 9-5.07** Les heures supplémentaires d'une personne salariée, y incluant les heures supplémentaires prévues à l'horaire, sont rémunérées selon les taux suivants :
- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour les trois (3) premières heures en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail et à son taux horaire double (200 %) pour toute heure ou fraction d'heure subséquente ;
 - b) À son taux horaire simple majoré d'une demie (150%) au cours d'une première journée de congé hebdomadaire et à son taux horaire double (200%) après au moins huit (8) heures entre le début et la fin du tour de service ;
 - c) À son taux horaire double (200%) pour toutes les heures au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire en heures supplémentaires et au cours d'un jour férié et chômé prévu à la présente convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour férié et chômé.

9-5.08 Malgré les clauses 9-5.13 et 9-5.14, lorsqu'une personne salariée travaille lors d'un jour de congé hebdomadaire, ou d'un jour férié et chômé, il est assuré d'une créance minimale de cinq (5) heures.

9-5.09 La personne salariée qui le désire peut bénéficier, au lieu du paiement du travail effectué en heures supplémentaires, d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie ou au double du temps en heures supplémentaires, selon les cas prévus à la clause 9-5.07.

9-5.10 Si la personne salariée choisit de bénéficier d'un congé tel que prévu à la clause 9-5.09, tel congé se prend selon les modalités suivantes :

- a) lorsque la personne salariée veut prendre un congé avec traitement d'un (1) ou deux (2) jours consécutifs ou non dans la même semaine, elle informe l'Employeur au plus tard le lundi précédant la semaine visée. L'Employeur peut, en raison de besoins exceptionnels, refuser la demande ;
- b) lorsque la personne salariée veut prendre un congé avec traitement d'une durée équivalente ou supérieure à trois (3) jours consécutifs, elle doit s'entendre avec l'Employeur pour déterminer les dates auxquelles ce congé peut être pris.

L'Employeur doit, dans les vingt et un (21) jours suivant la demande, confirmer à la personne salariée les dates de congé avec traitement demandées ;

- c) L'Employeur n'est pas tenu, en vertu de la présente clause, d'accorder simultanément des congés avec traitement à plus de deux (2) personnes salariées par titre d'emploi. Dans le cas des personnes salariées affectés à l'entretien du réseau d'antennes, cette limite est fixée à une (1) personne salariée par base d'entretien.

Lorsque l'Employeur reçoit plusieurs demandes de congés dans une même semaine, l'ancienneté s'applique. Cependant, une personne salariée ne peut se prévaloir de cette priorité plus d'une fois pendant l'année de référence. Dans tous les autres cas de congés demandés longtemps d'avance, l'Employeur donne priorité à la chronologie de réception.

9-5.11 Les congés avec traitement tenant lieu d'heures supplémentaires doivent être pris, par la personne salariée, au plus tard le 30 septembre de chaque année. Sous réserve du droit de la personne salariée 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.

HEURES EXCESSIVES DE TRAVAIL

9-5.12 Sont considérées comme heures excessives de travail toutes les heures au-delà de dix-huit (18) heures de travail consécutives, incluant les périodes de repas, à l'exclusion des heures de voyage décidées par la personne salariée. Lorsque la personne salariée effectue plus de dix-huit (18) heures consécutives de travail, elle a droit à une période de neuf (9) heures consécutives de repos avant de reprendre son travail.

La personne salariée qui veut se prévaloir de la période de repos précitée, ou d'une période inférieure à neuf (9) heures, quelle que soit la durée du repos si ce repos empiète sur le prochain tour de service, doit informer son supérieur immédiat au moment où elle termine ses heures excessives.

Toutefois, dans les cas d'urgence ou dans les cas de besoins exceptionnels de la production, une personne salariée peut être requise de poursuivre son tour de service au-delà de dix-huit (18) heures de travail. Elle bénéficie alors de la période de repos de neuf (9) heures, telle que définie à l'alinéa précédent.

L'Employeur s'engage à ce que les notions d'urgence et de besoins exceptionnels ne soient en aucun cas utilisées de façon abusive.

RAPPEL AU TRAVAIL

9-5.13 Une personne salariée a le droit de refuser un rappel au travail. Toutefois dans l'éventualité où toutes les personnes salariées disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent le rappel au travail, l'Employeur peut affecter à ce travail une des personnes salariées qui exécute normalement ces tâches.

9.5.14 Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail après avoir terminé un tour de service et avant l'heure fixée pour le début de son prochain tour de service, il est rémunéré selon les taux prévus à la clause 9-5.07 pour toute heure ou fraction d'heure travaillée, avec une créance minimale de trois (3) heures.

La présente clause ne s'applique pas lorsque le rappel au travail précède ou suit immédiatement un tour de service de la personne salariée.

PRIME DE DISPONIBILITÉ

9-5.15 La personne salariée requise par son supérieur immédiat de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux simple pour chaque période maximale de huit (8) heures de disponibilité.

9-6.00 JOURS FÉRIÉS

9-6.01 Les jours ci-après énumérés ainsi que tout autre jour décrété fête légale sont reconnus jours fériés :

- Jour de l'An ;
- Lendemain du jour de l'An ;
- Vendredi Saint ;
- Lundi de Pâques ;
- Journée nationale des patriotes ;
- le 24 juin (Fête nationale des Québécois) ;
- Confédération ;
- Fête du Travail ;
- Fête de l'Action de grâces ;
- Veille de Noël ;
- Noël ;
- Lendemain de Noël ;
- Veille du jour de l'An.

9-6.02 Le but de l'Employeur en reconnaissant ces jours fériés est de permettre aux personnes salariées de les observer sans perte de traitement.

9-6.03 a) Les jours fériés suivants sont observés la journée occurrente ou la première 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 du Travail ;
- Veille de Noël ;
- Noël ;
- Lendemain de Noël ;
- Veille du jour de l'An.

b) Le 24 juin (Fête nationale des Québécois) est observé le vendredi qui précède s'il coïncide avec un samedi ou le lundi qui suit s'il coïncide avec un dimanche, à moins que le gouvernement du Québec ne fixe une autre journée.

- 9-6.04** Les jours fériés suivants sont reportés durant la période des Fêtes de Noël et du jour de l'An :
- Journée nationale des patriotes ;
 - Confédération ;
 - Fête de l'Action de grâces.
- 9-6.05** Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié, la personne salariée doit être présente à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit l'observance du jour férié à moins que la personne salariée ne soit absente avec traitement.
- 9-6.06** En cas d'absence autorisée sans traitement pour une durée de trente (30) jours ou moins, la personne salariée a droit à sa rémunération pour le jour férié.
- 9-6.07** Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle la personne salariée est assujettie, au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 6-1.18, la personne salariée voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa banque de congés de maladie n'est pas réduite. Si la personne salariée est assujettie au sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe A) de la clause 6-1.18, la personne salariée voit son traitement maintenu.
- 9-6.08** En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée qui n'a pu bénéficier du report d'un (1) ou de plusieurs des congés fériés prévus aux clauses 9-6.03 et 9-6.04, a droit à une indemnité équivalant au nombre de ces jours fériés travaillés.
- 9-6.09** Lorsque l'Employeur suspend certaines de ses activités durant la période des Fêtes, tous les congés de Noël et du jour de l'An ainsi que les congés reportés prennent place à l'intérieur des deux (2) semaines suivantes :
- (L'Employeur informe le Syndicat des dates de congé des fêtes).
- Si l'Employeur suspend certaines de ses activités pour une durée de dix (10) jours ouvrables durant la période de Noël et du jour de l'An, la personne salariée peut, s'il y a lieu et à son choix, combler les jours pris et non payés, soit à même les heures supplémentaires accumulées et non payées, soit à même les jours de vacances reportés, soit à même des jours de vacances anticipés, soit prendre ces jours sans traitement.

9-6.10

Lorsque l'Employeur suspend certaines de ses activités durant la période de Noël et du jour de l'An, la personne salariée désireuse d'être au travail durant cette période l'indique à l'Employeur par écrit avant le 1^{er} novembre. Au plus tard le 1^{er} décembre, l'Employeur affiche la liste des personnes salariées travaillant durant cette période ; ces personnes salariées sont choisies :

- a) par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui ont indiqué leur désir d'être au travail durant cette période ;
- b) s'il y a un nombre insuffisant de personnes salariées en vertu du paragraphe a), par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées qualifiées et aptes à faire le travail. Toutefois, une personne salariée ne peut être tenue de travailler à la fois à la fête de Noël et à la fête du Nouvel An.

9-7.00**VACANCES****9-7.01**

Sous réserve des autres dispositions du présent article, une personne salariée a droit, au cours de chaque année s'étendant du 1^{er} avril au 31 mars, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée au tableau suivant et à la clause 9-7.02.

Accumulation des crédits de vacances du 1^{er} avril au 31 mars	
Service continu au 31 mars	Jours ouvrables
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

9-7.02 Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement complet pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année, la durée des vacances est proportionnelle au nombre de mois travaillés. S'il a travaillé deux (2) semaines et plus au cours d'un mois, il a droit à la fraction de vacances correspondant à un mois complet de travail.

Toutefois, une ou plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas cent trente (130) jours ouvrables pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année, un congé de maternité pour la période de vingt (20) semaines, un congé d'adoption avec indemnités de dix (10) semaines ou une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

9-7.03 Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année suivant celle de leur acquisition ; elles peuvent être prises de façon continue ou discontinue.

Toutefois, la personne salariée peut, avec l'autorisation de son supérieur immédiat, reporter à l'année suivante la totalité ou une partie de ses vacances. Dans ce cas, la clause 9-7.05 détermine également la période de ces vacances.

Malgré l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée atteint le maximum d'accumulation des crédits de vacances annuelles prévu à la clause 9-7.01, elle accumule les jours de vacances non utilisés qui excèdent vingt (20) jours.

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

9-7.04 La période normale pour la prise de vacances se situe entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année ; cependant, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir que la période de vacances de la personne salariée concernée se situe en dehors de cette période.

9-7.05 En ce qui concerne les périodes de vacances, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) au plus tard la première période de paie suivant le 1^{er} avril, l'Employeur transmet la liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auquel chacun a droit ;
- b) dans les 15 jours suivants la transmission de la banque de vacances, les personnes salariées choisissent les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances ;

- c) les dates de vacances soumises par les personnes salariées sont accordées par ordre d'ancienneté et par titre d'emploi et sont soumises à l'approbation du supérieur immédiat visé qui tient compte des nécessités du service ;
- d) dans les 15 jours suivants le choix des dates, la liste des vacances approuvées est affichée à la vue des personnes salariées. Toute modification ultérieure se fait par entente entre le supérieur immédiat et la personne salariée concernée ; telle modification ne doit pas avoir pour effet de modifier la période de vacances d'une autre personne salariée sans son consentement.

9-7.06 La personne salariée est avisée au moins un (1) mois à l'avance de la date effective de ses vacances.

Cependant, l'absence de préavis suffisant ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée de prendre ses vacances.

9-7.07 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'une personne salariée, celle-ci peut, après entente avec l'Employeur, la prolonger d'une durée équivalente, reporter le jour férié et chômé à un autre moment convenu avec l'Employeur ou, à défaut d'entente, recevoir une (1) journée de traitement additionnelle rémunérée à son taux horaire simple (100 %).

9-7.08 La personne salariée absente du travail, pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période jusqu'au 31 mars suivant ou, si elle n'est pas de retour au travail à cette date, à une autre période d'une année subséquente, déterminée après entente entre lui et l'Employeur.

9-7.09 Lorsque, durant ses vacances, une personne salariée devient invalide pour plus d'une (1) semaine, l'Employeur peut accepter que les jours de vacances ainsi affectés soient reportés à une autre période jusqu'au 31 mars suivant. Pour ce faire, la personne salariée doit en informer l'Employeur sans délai et lui soumettre les preuves requises.

9-7.10 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises et non utilisées.

Toutefois, lorsqu'une personne salariée a pris des vacances par anticipation, elle rembourse à l'Employeur les indemnités de vacances reçues en trop.

9-7.11 En cas de décès de la personne salariée, les sommes dues en vertu du présent article sont remises aux ayants droit.

9-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ

9-8.01 Si une personne salariée devient incapable de remplir les exigences normales de son emploi pour des raisons de santé, l'Employeur doit, s'il le juge à propos ou à la demande de la personne salariée, établir des conditions particulières de travail lui permettant de travailler le plus normalement possible, de préférence dans son champ d'activité habituel et, si possible, dans la même classe d'emploi.

9-8.02 Si de telles conditions sont établies à la suite d'une recommandation d'un médecin, celui de la personne salariée ou celui de l'Employeur, et que cette recommandation est contestée par une partie, elle peut faire l'objet d'un arbitrage médical devant se dérouler de la façon suivante :

- a) un grief doit être soumis par une partie dans les trente (30) jours de la date où la recommandation du médecin a été transmise à la personne salariée ou à l'Employeur, selon le cas ;
- b) le grief est acheminé directement à la seconde étape de la procédure de grief 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.

9-8.03 Le mandat de l'arbitre médecin est limité à décider :

- a) si l'état de santé de la personne salariée est compatible avec le travail de la personne salariée concernée ;
- b) si la personne salariée peut continuer à travailler.

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

9-8.04 Lorsqu'il y a rétrogradation dans le cadre du présent article, les dispositions du paragraphe b) de la clause 7-2.07 s'appliquent.

9-9.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

9-9.01 L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de la personne salariée et l'informer sur les risques reliés à son travail.

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

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

9-9.02 Toute personne salariée a le droit de refuser, sans perte de traitement, d'exécuter un travail qu'elle juge dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et psychique, selon les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

9-9.03 L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées tous les moyens et équipements de protection individuels que le Comité juge nécessaires ou exigés par règlements promulgués en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Le port ou l'utilisation des articles ainsi fournis est obligatoire.

9-9.04 Les parties forment un Comité paritaire de santé, sécurité et mieux-être (CSSMET) selon les modalités prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

9-9.05 Toute question ou problème relatifs à l'application du présent article peut faire l'objet d'un grief à la condition expresse que cette question ou ce problème ne puisse faire l'objet d'un recours en vertu de la Loi de la santé et de la sécurité du travail (LSST).

9-10.00 VÊTEMENTS, CHAUSSURES ET ARTICLES NÉCESSAIRES

9-10.01 Conformément à la décision du Comité de santé, sécurité et mieux-être au travail (CSSMET), l'Employeur, celui-ci fournit gratuitement aux personnes salariées et entretient à ses frais tout vêtement dont il exige le port à cause de la nature du travail et toute chaussure ou vêtement spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu de la loi concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

9-10.02 L'Employeur s'engage à fournir les équipements nécessaires à la protection de l'intégrité physique d'une personne salariée lorsqu'elle est affectée en zone de risque, tels que masque à gaz, veste anti-balles, etc.

9-11.00 MENTION AU GÉNÉRIQUE

9-11.01 L'Employeur mentionne au générique le nom des personnes salariées qui ont contribué à une émission, et ce, conformément à la norme en vigueur. Cette politique est disponible sur le site corporatif de Télé-Québec.

9-11.02 Une personne salariée peut refuser de voir apparaître son nom au générique par un avis à l'Employeur dans un délai suffisant.

10-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

10-1.01 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

10-1.02 Avant de déposer un grief, toute personne salariée peut tenter de régler son problème avec le supérieur concerné lors d'une rencontre qu'il demande auprès de ce dernier.

La personne salariée visée à l'alinéa précédent peut, si elle le désire, se faire accompagner par une personne représentante syndicale.

SECTION 2 PREMIÈRE ÉTAPE

10-1.03 Le grief doit être soumis par écrit à la personne responsable des ressources humaines ou à sa personne représentante dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que la personne salariée ou le Syndicat en a eue.

10-1.04 Le grief doit contenir une description sommaire du litige et, à titre indicatif, le redressement réclamé.

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu 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

10-1.05 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

10-1.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le responsable des ressources humaines ou son représentant avise par écrit le Syndicat 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.

10-1.07 L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, par écrit, de modifier la date, l'heure ou le lieu de la rencontre prévue à la clause 10-1.05 ou de prolonger le délai fixé à la clause 10-1.06.

10-1.08 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, le Syndicat et la personne salariée en cause.

10-1.09 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 10-2.02.

10-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

SECTION 1 ARBITRAGE

10-2.01 Tout grief, n'ayant pas été réglé au cours de la procédure de griefs, prévue à l'article 10-1.00, peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue au présent article.

10-2.02 Le Syndicat 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 10-1.06.

Toutefois, malgré l'alinéa précédent, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dès qu'il a été soumis à l'Employeur conformément à la clause 10-1.03.

10-2.03 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.

10-2.04 Pour l'audition des griefs à l'arbitrage, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour donner priorité aux cas de mesure disciplinaire.

10-2.05 Après consultation de l'Employeur et du Syndicat, l'arbitre fixe l'heure et la date des séances d'audition et les avise par écrit.

10-2.06 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

10-2.07 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.

10-2.08 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 une personne salariée injustement traitée peut avoir droit, laquelle pouvant inclure l'intérêt au taux légal à compter du moment où cette somme est devenue exigible.

10-2.09 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.

10-2.10 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.

10-2.11 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

10-2.12 Lorsqu'une date d'arbitrage a été fixée, le Syndicat peut, moyennant un préavis d'au moins soixante (60) jours, substituer un autre grief à celui initialement prévu pour cette date.

10-3.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-3.01 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.

10-3.02 Le traitement des témoins à l'emploi de l'Employeur demeure toujours à la charge de l'Employeur.

10-3.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.

10-3.04 La personne salariée 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.

10-3.05 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 le Syndicat.

Aux fins de calcul de ces délais, la période des Fêtes de Noël et du jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00, et la période de vacances fixe, au sens de l'article 9-7.00, sont exclues.

11-1.00 AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

11-1.01 L'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer sur demande de l'une ou l'autre partie pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées. Toute solution acceptée par écrit peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la présente convention.

11-1.02 Les dispositions de la clause 11-1.01 ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la présente convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

11-2.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION

11-2.01 La nullité d'une clause de la présente convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la présente convention en son entier.

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-3.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

11-4.00 DROITS ACQUIS

11-4.01 Lorsque le Syndicat ou une personne salariée se croit lésée par une décision de l'Employeur qui modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par la présente convention, le Syndicat peut soumettre un grief. L'arbitre peut, s'il y a lieu, corriger la décision de l'Employeur ou formuler des recommandations en vue de compenser pour les avantages ou privilèges perdus par les personnes salariées si la décision de l'Employeur n'est, de l'avis de l'arbitre, fondée sur aucun motif raisonnable.

11-5.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

11-5.01 L'Employeur reconnaît que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Aux fins d'application de la présente clause, il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

11-5.02 Aucune personne salariée ne doit subir d'intimidation, de représailles, de menace, de contrainte, de discrimination ou de harcèlement du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu par la loi ou par la présente convention.

11-6.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

11-6.01 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 d'une personne et qui entraîne, pour celle-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 la personne salariée.

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.

11-6.02 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.

11-6.03 La politique est présentée et discutée par l'Employeur avec le Syndicat.

11-7.00 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

11-7.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 2028. Cependant, les dispositions prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

11-8.00 IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11-8.01 L'Employeur met à la disposition des personnes salariées sur son site internet la convention collective.

11-9.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

11-9.01 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.

11-10.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

11-10.01 La participation d'une personne salariée au programme d'aide au personnel se fait sur une base volontaire.

11-10.02 Une personne salariée ne peut subir de préjudice de quelque nature que ce soit à cause de sa participation à un tel programme.

ANNEXE I

LISTE DES TITRES D'EMPLOI COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

TITRES D'EMPLOI

Aiguilleur(e)
Assistant(e) technicien/ne
Caméraman
Caméraman vidéo légère
Caméraman-monteur
Chef coordonnateur(trice) multiplateformes Chef technicien(ne)-caméra
Chef dessinateur(trice) technique
Chef technicien(ne) d'entretien et d'implantation (mécanique)
Chef technicien(ne) d'entretien et d'implantation (réseau)
Chef technicien(ne)-aiguillage
Chef technicien(ne)-contrôle de l'image
Chef technicien(ne)-éclairage
Contrôleur(e) d'images
Coordonnateur(trice) multiplateformes Dessinateur(trice) technique
Éclairagiste
Expert(e) en processus médias
Expert(e) en production et innovation média
Instructeur(e) technique à la mise en ondes
Magasinier(ière) responsable
Monteur(euse) effets spéciaux
Monteur(euse) sonore
Photographe
Technicien(ne) au traitement multimédia
Technicien(ne) d'entretien et d'implantation (mécanique)
Technicien(ne) d'entretien et d'implantation (réseau)
Technicien(ne) du son
Technicien(ne) généraliste

ANNEXE II

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-14598-09
(14598)
AFFAIRE: MR-043-05-78

CE. 06. 78. 245

QUEBEC, le 26ième jour de juin 1978

PRESENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL
GERARD BOISCLAIR

SYNDICAT DES EMPLOYES EN RADIO TELEDIFFUSION DE RADIO-QUEBEC
1855 du Havre, app. 1215
Montréal

REQUERANT

OFFICE DE RADIO-TELEDIFFUSION DU QUEBEC
1000 Fullum
Montréal

INTIMEE

ASSOCIATION NATIONALE DES EMPLOYES ET
TECHNICIENS EN RADIODIFFUSION (Nabet),
section locale 64, FAT COI CTC
1010 ouest Ste-Catherine, suite 735
Montréal

MISE-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en accréditation
déposée au Bureau du commissaire général du travail le 26
avril 1978 pour représenter:

"Tous les employés des services
techniques et du service du film
de l'ORTQ, salariés au sens du
Code du Travail, à l'exception
des employés de bureau."

DE:

"l'intimée"

Par accréditation du 8 janvier 1970, modifiée les 15 novembre 1971 et 15 septembre 1977, l'association *MISE-EN-CAUSE* représente:

"Tous les employés des services techniques et du service du film de l'ORTQ, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau."

DE: "l'intimée"

A la dernière date précitée et par décision du Commissaire J-Marcel Laurin (MD-103-05-77) il est déclaré que selon sa portée intentionnelle, cette accréditation vise tous les salariés travaillant dans la province de Québec.

L'état des dossiers (M-14598) démontre que la dernière convention collective liant les parties *INTIMÉE* et *MISE-EN-CAUSE* expire le 30 juin 1978.

Avant la convocation des parties pour une audition dans cette affaire et par document du 24 mai 1978 versé au dossier, la *MISE-EN-CAUSE* informe le Bureau du commissaire général du travail qu'elle ne s'oppose pas à la présente requête et qu'elle renonce à son droit de se faire entendre à ce sujet.

Par un autre document du 5 juin 1978 et versé au dossier à la même date, l'*INTIMÉE* avise qu'elle n'a aucune objection à soulever à l'encontre de la présente requête et qu'il y a aussi accord sur la liste des personnes visées.

Vu ce qui précède il n'y a plus de conflit entre les parties.

CONSIDERANT la requête déposée le 26 avril 1978;

CONSIDERANT l'accord des parties *REQUÉRANT* et *INTIMÉE* sur le libellé de l'unité recherchée ainsi que sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDERANT que l'association *MISE-EN-*

. . . 3

CAUSE n'oppose aucune objection à la présente requête et renonce à son droit à l'audition;

CONSIDERANT que la requête est déposée dans les délais requis par la Loi;

CONSIDERANT que le *REQUERANT* s'est conformé aux dispositions des règlements sur l'exercice du droit d'association en application du Code du Travail;

CONSIDERANT qu'il s'agit d'une unité appropriée;

CONSIDERANT qu'à la date du dépôt de sa requête le *REQUERANT* détient le caractère représentatif requis;

CONSIDERANT qu'à la même date la *MISE-EN-CAUSE* ne détient plus le caractère représentatif du groupe pour lequel elle fut accréditée;

CONSIDERANT les dispositions du Code du Travail, en particulier, aux articles 20, 21, 30, 32 et 34;

Après étude des dossiers et vu ce qui précède,

POUR CES MOTIFS, le soussigné,

CONSTATE: l'accord des parties;

ACCREDITE: "SYNDICAT DES EMPLOYES EN RADIO TELEDIFFUSION DE RADIO-QUEBEC"

Pour représenter: "*Tous les employés des services techniques et du service du film de l'ORTQ, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau.*"

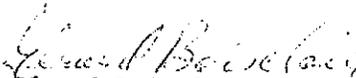
DE: "Office de Radio-Télédiffusion du Québec"
1000 Fullum
Montréal

REVOQUE: à toutes fins que de droit l'accréditation émise en faveur de la *MISE-EN-CAUSE* le 8

. . . 4

. . . 4

janvier 1970, modifiée les 15 novembre 1971
et 15 septembre 1977;
(dossier M-14598)


Gérard Boisclair
Commissaire du travail

GB:cq

ANNEXE III

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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 au Syndicat des salariés en radio-télédiffusion de Télé-Québec (S.E.R.T.).

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

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 IV

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

Conseil du trésor



Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
6	1	1	11
Page:	1	Émise le:	2024-04-12

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
C.T. 225480 du 11 janvier 2022
C.T. 227502 du 13 décembre 2022

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 V

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TITRE D'EMPLOI DE TECHNICIEN D'ENTRETIEN ET
D'IMPLANTATION (ÉLECTRICIEN)**

La lettre d'entente relative au titre d'emploi de technicien d'entretien et d'implantation (électricien), signée le 25 juin 1998 fait partie de la présente convention comme si elle était ici au long récitée.

ANNEXE IX

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE, D'UNE PART, la Société de télédiffusion du Québec
(ci-après appelée l'Employeur)
ET
D'AUTRE PART, le Syndicat des employés en radio-télédiffusion de Télé-
Québec (SERT)
(ci-après appelé le Syndicat)

OBJET: Titre d'emploi de technicien d'entretien et d'implantation
(électricien)

Aux fins de la procédure de reclassement, les postes de technicien d'entretien et d'implantation dévolus principalement aux tâches d'électricien sont considérés comme ayant un titre d'emploi distinct des techniciens d'entretien et d'implantation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 25 jour du mois de

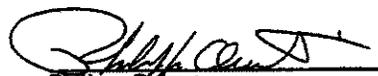
juin 1998.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



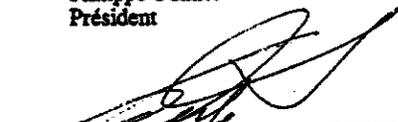
Dominique Michaud
Directrice des ressources humaines



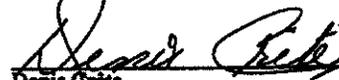
Philippe Gûmet
Président



Pierre Gougeon
Conseiller gestion des ressources humaines



Serge Marcil
Premier vice-président



Denis Brête
Deuxième vice-président

ANNEXE VI

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX OU FAMILIAUX OU DES CONJOINTS DE MÊME SEXE

PARENTAUX OU FAMILIAUX

- a) Les parties conviennent que les dispositions relatives aux droits parentaux ou familiaux consenties au secteur public s'appliqueront aux personnes salariées, 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 le Syndicat 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 VII

LIBÉRATIONS AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES

Dans le but de faciliter le renouvellement de la convention collective intervenue entre les parties, ces dernières conviennent d'un régime particulier de libérations syndicales, aux conditions suivantes :

Article 1

Trois (3) membres du Syndicat sont libérés de leur travail pour la préparation des rencontres de négociation, la tenue de ces rencontres et, le cas échéant, pour la préparation et la tenue de rencontres de conciliation, de médiation ou d'arbitrage de différends.

Le Syndicat informe l'Employeur sans délai du nom des personnes qui forment ainsi son comité de négociation.

Article 2

Pendant la période de négociation, les membres du syndicat ont droit, pour chaque jour de négociation, à une (1) journée de libération pour la journée de la négociation, ainsi qu'à deux (2) jours de libération pour de la préparation ou de l'analyse. Ces deux (2) jours sont utilisés au moment jugé opportun par les membres du syndicat.

Ces libérations prennent effet le jour du dépôt substantiel des demandes syndicales.

Article 3

Advenant qu'il y ait modification substantielle du rythme de négociation, les parties s'entendent quant aux nouvelles modalités de libérations syndicales.

Article 4

Les libérations sont obtenues sur demande du Syndicat à la Vice-présidence des ressources humaines ou à son délégué le plus tôt possible, mais toujours avant le mardi 15h précédant la semaine pour laquelle ces libérations sont demandées.

Advenant qu'une libération soit demandée après le délai prévu à l'alinéa précédent, celle-ci peut être accordée à la condition qu'elle soit autorisée par le supérieur immédiat de la personne pour laquelle cette libération est demandée.

Article 5

Les personnes salariées libérées en vertu du présent protocole demeurent couvertes par la convention collective, comme s'ils occupaient toujours leur poste.

Article 6

Pendant la durée de leur libération, les personnes salariées libérées en vertu du présent protocole accomplissent les tâches que leur confie le Syndicat.

Article 7

Les frais encourus par les membres du comité de négociation dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités syndicales sont à la charge du Syndicat.

Article 8

Si, durant les négociations, l'Employeur détermine une période de vacances fixe, les membres du comité de négociation sont réputés en vacances durant cette période.

Malgré l'alinéa qui précède, si, en raison des besoins du déroulement de la négociation, les membres du comité de négociation ne peuvent prendre leurs vacances durant la période de vacances fixe ou durant la période de vacances normale au sens de la convention collective, ils pourront prendre leurs vacances soit à la fin de la négociation, soit à une autre période dans les douze (12) mois suivant la fin de la négociation. La détermination du moment de cette autre période se fait conformément aux dispositions de la convention collective. Le choix de l'une ou l'autre de ces périodes doit être communiqué à l'Employeur avant la fin de la négociation.

Article 9

Advenant tout problème d'application ou d'interprétation du présent protocole, les parties conviennent de se rencontrer et de tenter de trouver les solutions appropriées.

Article 10

L'horaire de travail des personnes libérées aux fins du présent protocole sera convenu entre les parties au début de la négociation.

Article 11

Le présent protocole se termine le trentième (30^e) jour qui suit la conclusion d'une entente de principe sur l'ensemble de la convention collective, à moins d'une entente entre les parties qui prolongerait ce délai.

ANNEXE VIII

OBJET : FRAIS DE STATIONNEMENT

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Attendu que l'Employeur exige de ses personnes salariées 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 le Syndicat au moins trente (30) jours avant de rendre sa décision.

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

ANNEXE IX

OBJET : LISTE DE RAPPEL CONCERNANT LES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES

L'Employeur maintient une liste de rappel de ressources disponibles par région et par titre d'emploi. Cette liste de rappel est constituée à partir des personnes salariées contractuelles qui ont été à l'emploi de l'Employeur durant les deux (2) dernières années et qui ont travaillé au moins cent vingt (120) jours consécutifs dans ce titre d'emploi au cours de cette période.

L'Employeur fait appel à cette liste des personnes salariées contractuelles pour tout contrat supérieur à soixante (60) jours consécutifs.

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 personnes salariées concernées, l'Employeur fait appel à la plus ancienne personne salariée de la liste de rappel, par titre d'emploi, pour ses offres de contrats.

Une personne salariée contractuelle 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.

Une personne salariée 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.

ANNEXE X

OBJET : TÉLÉTRAVAIL

En ce qui a trait au télétravail, l'Employeur applique la politique existante au moment de la signature de la convention collective. Celle-ci peut être modifiée après discussion entre les parties.

Par ailleurs, pour les personnes salariées appelées à travailler généralement aux bureaux de l'Employeur, ce dernier convient d'étudier toute demande ou mesure qui pourrait permettre de faciliter l'accès au télétravail pour ces personnes salariées, en tenant compte des besoins d'opération.

ANNEXE XI

LETTRE 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 »)

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

1. Le titre d'emploi de caméraman-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 caméraman-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 caméraman-monteur de chaque région sera en affectation temporaire au titre d'emploi de caméraman-monteur-réalisateur ; le caméraman-monteur est toujours affecté à titre de caméraman-monteur-réalisateur à l'exception des heures où un réalisateur est affecté à la réalisation du document ou s'il y a déjà un caméraman-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. Toutefois, un agent de coordination régionale et un gestionnaire de communauté, dans le cadre d'un événement public, 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. Aucune personne salariée régulière 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.

DESCRIPTION D'EMPLOI

TITRE D'EMPLOI :	CAMÉRAMAN-MONTEUR-RÉALISATEUR		
CATÉGORIE D'EMPLOI :	TECHNIQUE CLASSE VI	UNITÉ SYNDICALE :	S.E.R.T
DATE D'ÉMISSION :	2016-01	ANNULE ET REMPLACE : 2013-10-22	

NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel du titulaire de cet emploi spécialisé consiste à effectuer divers genres de travaux au niveau de l'idéation, de la conception, de la production, de la réalisation ainsi que des travaux techniques et artistiques reliés à la prise de vue, la prise de son, l'enregistrement le montage et le mixage sonore de documents audiovisuels et ce, à l'intérieur d'un cadre général défini par du personnel d'encadrement.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

En fonction des besoins identifiés par la direction productrice ou la personne désignée par Télé-Québec comme responsable de la production et sous réserve des prérogatives générales de celui-ci, le titulaire est appelé à exécuter les tâches suivantes :

- À titre de cameraman-monteur-réalisateur : Effectuer toutes les tâches reliées à la préparation et à la réalisation des contenus audiovisuels :
 - o Préparation avant chaque tournage : recherche visuelle, pré-entrevue, détermination de l'angle de traitement, élaboration du plan de montage et validation avec le gestionnaire
 - o Détermination du choix éditorial, de la sélection de contenu, de la conception et du développement du sujet en collaboration avec la direction productrice,
 - o Lors du tournage : mise en scène, direction des participants (incluant la possibilité de poser quelques questions), mise en image,
 - o Ordonnement de la forme, découpage, sélection de la musique et/ou trame sonore et mise en forme finale en lien avec le plan de montage.
- Analyser la situation et le contexte et chercher à présenter le sujet de la façon la plus efficace et créative en tenant compte des exigences de production et de postproduction.

À titre de cameraman-monteur :

- Préparer, régler, installer, porter et opérer l'équipement requis pour l'éclairage, la prise de son, la prise de vue et l'enregistrement.
- Effectuer toutes les tâches liées à la prise de vue, à la prise de son et à l'enregistrement.
- Préparer, régler et opérer les équipements et systèmes de montage.
- Effectuer toutes les tâches reliées au montage et au mixage sonore du matériel audio et vidéo requis pour son document.
- À toutes les étapes de son travail, s'assurer de rencontrer les normes de qualité de Télé-Québec
- Sur demande, participer à des réunions de production, effectuer des travaux de repérage.
- Diriger au besoin les membres de l'équipe venus l'assister. À cet effet, répartir le travail et en coordonner l'exécution.
- Effectuer à l'occasion des branchements de liaison.
- Vérifier l'état du matériel et effectuer l'entretien et les réparations mineures à l'équipement.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Remplir divers rapports.

- Conduire un véhicule.

EXIGENCES FONDAMENTALES

DEC en production télévisuelle Arts et technologie des médias

Ou

DEC pertinent

ET

3 années d'expérience pertinente en montage, en production ou post-production et/ou à titre de caméraman. Dont 1 année en réalisation

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : VI

Caméraman-monteur-réalisateur

Échelon	2024-04-01		2025-04-01		2026-04-01		2027-04-01	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	31,41 \$	65 564 \$	32,23 \$	67 269 \$	33,04 \$	68 951 \$	34,19 \$	71 364 \$
2	32,65 \$	68 156 \$	33,50 \$	69 929 \$	34,34 \$	71 677 \$	35,54 \$	74 185 \$
3	33,95 \$	70 851 \$	34,83 \$	72 692 \$	35,70 \$	74 510 \$	36,95 \$	77 118 \$
4	35,30 \$	73 679 \$	36,22 \$	75 594 \$	37,12 \$	77 484 \$	38,42 \$	80 196 \$
5	36,71 \$	76 626 \$	37,67 \$	78 619 \$	38,61 \$	80 584 \$	39,96 \$	83 405 \$
6	38,21 \$	79 752 \$	39,20 \$	81 826 \$	40,18 \$	83 872 \$	41,59 \$	86 807 \$
7	39,75 \$	82 963 \$	40,78 \$	85 120 \$	41,80 \$	87 248 \$	43,26 \$	90 301 \$
8	41,38 \$	86 366 \$	42,45 \$	88 611 \$	43,52 \$	90 826 \$	45,04 \$	94 005 \$
9	42,40 \$	88 492 \$	43,50 \$	90 793 \$	44,59 \$	93 063 \$	46,15 \$	96 320 \$
10	43,44 \$	90 670 \$	44,57 \$	93 027 \$	45,68 \$	95 353 \$	47,28 \$	98 690 \$

ANNEXE XII

LETTRE 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 XIII

AVANCEMENT D'ECHELON - DROIT ACQUIS

L'article 7-2.03 a fait l'objet d'une mise à jour dans le cadre du renouvellement de la convention collective pour 2025-2028 prévoyant maintenant un avancement d'échelon à la date d'anniversaire d'embauche des personnes salariées.

Toute personne salariée embauchée depuis la date de signature de la convention collective est visée par cette nouvelle pratique.

Les parties conviennent d'un droit acquis pour les personnes salariées suivantes :

- Aubry, Jean-François (#4584)
- Bastille-Denis, William (4150)
- Marceau, Xavier (4765)
- Thibault, Guillaume (#4271)

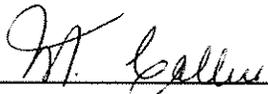
Celles-ci demeurent visées par l'ancienne pratique tel que libellé à l'article 7-2.03 de la convention collective 2020-2023 :

7-2.05 La personne salariée obtient le premier avancement d'échelon le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit la date effective de son entrée en service, à la condition qu'elle ait complété au moins neuf (9) mois de service continu dans le cas d'avancement d'échelon annuel.

Par la suite, la personne salariée doit avoir complété douze (12) mois de service continu au 1er janvier ou au 1er juillet, selon le cas, pour avoir droit à un avancement d'échelon.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 1^{er} jour du mois d'avril 2025.

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



Marie Collin
Présidente-directrice générale



Mélanie Charette
Vice-présidente ressources humaines



Maude Levasseur-Maillard
Chef de service ressources humaines

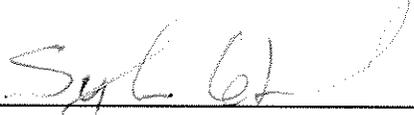


Ariane Sansoucy
Conseillère en ressources humaines

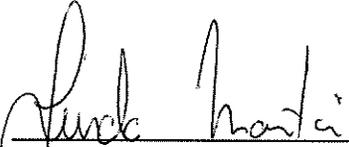


Mélanie Grenier
Conseillère en ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS EN
RADIO-TÉLÉDIFFUSION DE TÉLÉ-
QUÉBEC (SERT)**



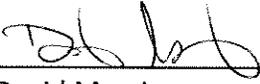
Sylvain Lebœuf
Président SERT



Linda Martin
Vice-présidente SERT



Sébastien Pomerleau
Vice-président SERT



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

