

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 13 octobre 2020 au 30 juin 2023

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.....	6
2-1.00 BUT DE LA CONVENTION	6
2-2.00 CHAMP D'APPLICATION.....	6
2-3.00 RECONNAISSANCE.....	9
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	11
3-1.00 TRANSMISSION ET AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS ET AVIS SYNDICAUX.....	11
3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS TECHNIQUES DE L'EMPLOYEUR.....	11
3-3.00 DOCUMENTATION.....	11
3-4.00 RÉGIME SYNDICAL	13
3-5.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT	14
3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	15
CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION.....	19
4-1.00 COMITÉ CONJOINT	19
CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI.....	20
5-1.00 EMBAUCHE ET PROBATION	20
5-2.00 ANCIENNETÉ	22
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.....	51
6-3.00 DROITS PARENTAUX	51
6-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX.....	74
6-5.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	76
6-6.00 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	78
6-7.00 RÉGIME DE RETRAITE.....	79
6-8.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ.....	82
6-9.00 RESPONSABILITÉ CIVILE	89

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION.....	90
7-1.00 RÈGLES DE CLASSIFICATION.....	90
7-2.00 DÉTERMINATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON.....	91
7-3.00 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE	92
7-4.00 TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE	95
7-5.00 SALARIÉS HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE	100
7-6.00 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT, VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE 100	
7-7.00 PRIMES.....	101
7-8.00 VERSEMENT DE LA PAIE	103
CHAPITRE 8-0.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	105
8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	105
8-2.00 COMITÉ DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT	106
CHAPITRE 9-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL.....	107
9-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	107
9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL.....	107
9-3.00 AFFICHAGE ET MODIFICATION DE L'HORAIRE	110
9-4.00 MISSION EXTÉRIEURE	111
9-5.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	112
9-6.00 JOURS FÉRIÉS	115
9-7.00 VACANCES	118
9-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ.....	120
9-9.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	121
9-10.00 VÊTEMENTS, CHAUSSURES ET ARTICLES NÉCESSAIRES	124
9-11.00 MENTION AU GÉNÉRIQUE	124
CHAPITRE 10-0.00 GRIEFS ET ARBITRAGE.....	125
10-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	125
10-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE	126
10-3.00 DISPOSITIONS DIVERSES.....	128
CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	129
11-1.00 AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE.....	129
11-2.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION	129
11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES	129
11-4.00 DROITS ACQUIS.....	129
11-5.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION	130
11-6.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL	130
11-7.00 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION	130
11-8.00 IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	131
11-9.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	131
11-10.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL.....	131

ANNEXES

ANNEXE I	LISTE DES TITRES D'EMPLOI COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	133
ANNEXE II	PLAN DE CLASSIFICATION	134
ANNEXE III	FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT	170
ANNEXE IV	LISTE D'ANCIENNETÉ AU 1 ^{ER} MAI 2020	171
ANNEXE V	DIRECTIVE SUR LES FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS	171
ANNEXE VI	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TITRE D'EMPLOI DE TECHNICIEN D'ENTRETIEN ET D'IMPLANTATION (ÉLECTRICIEN)	173
ANNEXE VII	POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE	174
ANNEXE VIII	ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX OU FAMILIAUX OU DES CONJOINTS DE MÊME SEXE	175
ANNEXE IX	LIBÉRATIONS AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES	176
ANNEXE X	OBJET : FRAIS DE STATIONNEMENT	178
ANNEXE XI	OBJET : LISTE DE RAPPEL CONCERNANT LES PERSONNES SALARIÉES CONTRACTUELLES	179
ANNEXE XII	OBJET : TÉLÉTRAVAIL.....	180
ANNEXE XIII	LETTRE D'ENTENTE POSTE DE CMOR.....	181
ANNEXE XIV	OBJET : LETTRE D'ENTENTE LUC BILODEAU.....	186

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 (salarié contractuel)	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'un salarié contractuel.....	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, Annexe VIII
Griefs, procédure de règlement de.....	10-1.00
Grossesse	6-3.00

Sujets**Numéro de chapitre
d'article ou d'annexe****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
Invalité	6-1.00

J

Jours fériés	9-6.00
Juré ou témoin.....	6-4.00
Jurisdiction 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 handicapée	9-8.00
Personne salariée permanente, définition.....	1-1.00
Personne salariée régulière, 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 représentants.....	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
Représentant syndical, définition	1-1.00
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
Retrogradation	1-1.00, 7-2.00

S

Salaire	1-1.00, 7-0.00
Salarié, définition	1-1.00
Salarié contractuel, définition.....	1-1.00, 2-2.00
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

Sujets**Numéro de chapitre
d'article ou d'annexe****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.

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'un ou de plusieurs salariés 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'un ou de plusieurs salariés 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'un salarié 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**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

1-1.12**PORT D'ATTACHE**

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

1-1.13**POSTE**

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

- 1-1.14 POSTE TEMPORAIRE**
- Poste créé pour combler un surcroît de travail ou un travail à caractère occasionnel.
- 1-1.15 POSTE TEMPORAIREMENT VACANT**
- Poste d'une personne salariée régulière ou permanente temporairement absente pour une des raisons prévues à la présente convention.
- 1-1.16 POSTE VACANT**
- Poste dépourvu d'un titulaire et qui n'a pas été aboli par l'Employeur.
- 1-1.17 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.
- 1-1.18 PROMOTION**
- Mouvement d'un salarié 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'il quitte.
- 1-1.19 REPRÉSENTANT SYNDICAL**
- Toute personne désignée par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.
- 1-1.20 RÉTROGRADATION**
- Mouvement d'un salarié 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'il quitte.
- 1-1.21 SALAIRE**
- Le montant versé à un salarié 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.
- 1-1.22 SALARIÉ**
- Toute personne salariée par l'Employeur et couverte par l'accréditation détenue par le Syndicat.

1-1.23 SALARIÉ CONTRACTUEL

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

1-1.24 LA PERSONNE SALARIÉE PERMANENTE

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

1-1.25 LA PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE

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

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 au salarié 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 salariés couverts 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'un salarié.

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 salariés;
- b) de déterminer les conditions de travail des salariés;
- c) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés.

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

2-2.01 La présente convention s'applique à tout salarié 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 III.

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 SALARIÉ CONTRACTUEL 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 du salarié couvert 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 Un salarié 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 SALARIÉ CONTRACTUEL 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 Direction des ressources humaines par écrit. Ce choix est irrévocable pour la durée de son contrat et pour tout renouvellement de contrat de plus de 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 Un salarié 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 au salarié couvert 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 salariés couverts 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 salariés couverts par la présente convention.

2-3.04 L'Employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il 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 salariés 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 salariés toute communication en la déposant à leur bureau ou par le courriel de l'Employeur.

Si possible, le Syndicat peut afficher ses communications aux salariés 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 tout salarié une copie de la convention collective; de même, sur demande du Syndicat, l'Employeur rend disponible à tout salarié 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 salariés.

3-3.05 L'Employeur informe et rend disponible au Syndicat des listes de ses salariés permanents ou contractuels pouvant contenir les informations suivantes :

- noms et prénoms
- adresse
- numéro du salarié
- statut
- numéro de téléphone
- date de naissance
- 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

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'un nouveau salarié ou d'un salarié contractuel; 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 tous les salariés 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 du salarié;
- 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 salariés libérés 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 Tout salarié 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, il 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, tout candidat doit, lors de son embauche, signer une formule de demande d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-4.04.
- 3-4.04** Tout salarié 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 salarié.
- 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 salarié.
- 3-5.00** **DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT**
- 3-5.01** L'Employeur retient sur la rémunération totale de tout salarié 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 tout salarié 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 mois écoulé, les montants retenus conformément à la clause 3-5.01 avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié, la rémunération totale et le nom de celui-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 salarié.
- 3-5.06** Aux fins d'application du présent article, la rémunération totale signifie tout montant versé à un salarié 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 salariés 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) représentants du Syndicat, le président, un vice-président ou le 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 représentants 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 son remplaçant par intérim tant et aussi longtemps qu'un successeur 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 allant du 1^{er} juillet au 30 juin.

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

3-6.03 Tout salarié, 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 salariés ainsi libérés 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 contractuelle. Le nombre de salariés 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) salariés du même titre d'emploi pour les besoins de ses opérations.

3-6.04 Lorsque l'Employeur demande à rencontrer le président ou un vice-président du Syndicat ou tout responsable de comité pour discuter de tout

sujet d'ordre professionnel ou syndical relatif à la présente convention, celui-ci peut, s'il le désire, être accompagné par un membre désigné par le Syndicat. Il en est de même lorsque le président ou un vice-président ou tout 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, tout salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'Employeur.

Advenant qu'un salarié désire être accompagné par un représentant syndical et qu'aucun n'est disponible, la convocation doit être reportée.

3-6.06 Les représentants autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé la Direction des ressources humaines ou son délégué, 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) représentants;
- b) audition des griefs par un arbitre: maximum de deux (2) représentants qui ne peuvent être les plaignants.

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 salariés visés est représenté par une personne visée par ledit grief et mandatée par le Syndicat.

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

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 Tout salarié élu 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 Tout salarié, 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 salariés 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 tout salarié libéré conformément aux clauses 3-6.08 et 3-6.09, le traitement qu'il recevrait s'il 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 du salarié.

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) salarié(s) désigné(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 Direction des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurances vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite, à la condition, dans chacun des cas, qu'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 tout salarié libéré conformément à la clause 3-6.11, le traitement qu'il recevrait s'il 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 au salarié ainsi libéré ainsi que toute somme versée pour ou au nom du salarié.

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 au salarié libéré son traitement.

SECTION 4 VISITE DES LOCAUX

3-6.16 Après entente avec la Direction des ressources humaines et moyennant un préavis raisonnable, l'Employeur accorde à un (1) représentant autorisé 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 représentants 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 tout salarié est soumise aux dispositions du présent article et des autres dispositions de la présente convention.

5-1.02 Tout nouveau salarié embauché par l'Employeur doit être détenteur du diplôme d'études collégiales (DEC) pertinent ou d'expérience équivalente calculée sur la base de 2 années d'expérience pertinente équivalant à une année du diplôme d'études collégiales.

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

Le non-renouvellement d'un contrat de salarié contractuel ne peut faire l'objet d'un grief.

5-1.04 Le contrat d'un salarié contractuel 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'un salarié contractuel remplaçant un salarié absent se termine à la date qui y est mentionnée, à la date effective du retour du salarié remplacé, sur avis écrit d'au moins trente (30) jours, ou de consentement mutuel.

5-1.05 L'Employeur peut utiliser les services de salarié contractuel sous réserve que cette utilisation n'entraîne pas de mise à pied parmi les salariés permanents.

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 du salarié contractuel.

5-1.07 Lors de l'embauche d'un salarié, 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'un salarié contractuel, la durée de son contrat.

5-1.08 Lors de l'embauche d'un salarié, l'Employeur lui remet par courriel:

- a) le contrat d'embauche s'il s'agit d'un salarié contractuel;
- b) la convention collective;
- c) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat conformément à l'annexe IV;
- 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'un salarié régulier est de six (6) mois de service à titre de salarié régulier.

5-1.10 Un salarié contractuel est soumis, pour chaque contrat, à une période de probation selon les dispositions suivantes:

- a) dans le cas d'un premier contrat, la durée de la période de probation est équivalente au tiers (1/3) de la durée de son contrat, mais ne peut être inférieure à vingt (20) jours travaillés ni supérieure à quarante (40) jours 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 au tiers (1/3) de la durée du contrat, mais ne peut être supérieure à vingt (20) jours travaillés.

Toutefois, un salarié contractuel est réputé 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 dix-huit (18) mois depuis son dernier contrat.

S'il s'est écoulé plus de dix-huit (18) 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 Un salarié contractuel engagé à titre de salarié régulier 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 six (6) mois de service, à moins qu'il 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.

5-1.12 Tant qu'un salarié 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 gestionnaire 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 salariés permanents à l'emploi.

5-2.02 L'ancienneté comprend la période d'emploi comme salarié permanent, 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 salarié permanent et en fonction de celle-ci, en tenant compte des périodes suivantes:

- a) la période de probation;
- b) le temps fait à titre de salarié contractuel antérieurement à l'acquisition du statut de salarié régulier, 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 salarié contractuel ou entre les différents contrats de salarié contractuel.

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

Cette disposition ne s'applique qu'aux salariés contractuels qui acquièrent le statut de salarié régulier à compter de la date de la signature de la convention collective;

- c) un salarié qui devient régi par la présente convention suite à 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 du salarié;
- b) le congédiement du salarié 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 du salarié.
- 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 salariés permanents est celle apparaissant à l'annexe V.

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 salariés par affichage électronique ou autre pendant dix (10) jours et l'Employeur peut également informer les salariés 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'un salarié.

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.

Tout salarié intéressé ou visé par l'affichage peut se porter candidat 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 Direction 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 Direction 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'un salarié s'il est en probation. L'Employeur n'est pas tenu non plus de considérer la candidature d'un salarié qui est en période d'essai, sauf s'il s'agit du même titre d'emploi.

5-3.06 Parmi les salariés qui ont soumis leur candidature ou qui sont réputés candidats selon les dispositions de la présente convention, l'Employeur procède de la façon suivante:

- a) L'Employeur comble le poste parmi les salariés permanents, à la condition qu'ils 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 salariés mis à pied qui sont inscrits 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 tout salarié contractuel 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 salariés, couverts ou non par la présente convention collective, par rapport à l'embauche de candidats 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 sept (7) jours à l'avance.
- 5-3.09** L'Employeur avise, par écrit, les candidats et le Syndicat, de son choix et ce, dans un délai de:
- a) quarante-cinq (45) jours de la fin de l'affichage si le candidat choisi est un salarié de l'unité de négociation;
 - b) quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'affichage si le candidat choisi est une personne de l'extérieur de l'unité de négociation.
- 5-3.10** L'Employeur est libéré de son obligation de combler le poste dans le délai prévu à la clause 5-3.09 s'il démontre qu'il n'a pu trouver de candidat rencontrant ses exigences, consentant et disponible.
- 5-3.11** Lorsque l'Employeur comble un poste avec une personne de l'extérieur parce qu'aucun candidat ne rencontre les dispositions de la clause 5-3.06, il avise le Syndicat et les salariés qui ont soumis leur candidature de sa décision
- 5-3.12** En cas de grief par un salarié dont la candidature est refusée, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 5-3.13** 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 aucun salarié n'accepte le transfert, l'Employeur procède, par ordre inverse d'ancienneté dans le titre d'emploi, au port d'attache visé.
- 5-3.14** 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

- 5-3.15** Lorsqu'un salarié est nommé à un poste vacant, un poste temporaire ou temporairement vacant, il est soumis à une période d'essai.
- 5-3.16** 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 il est nommé à son poste.
- 5-3.17** 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.
- 5-3.18** 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.
- 5-3.19** 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.
- 5-3.20** 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.

5-3.21 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.

5-3.22 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.

5-3.23 Lorsqu'un salarié est en période d'essai dans un poste non compris dans l'unité de négociation, celui-ci conserve les droits et avantages reliés à l'ancienneté et à la sécurité d'emploi que lui confère la présente convention tant qu'il n'est pas officiellement confirmé dans son poste par un avis à cet effet dont le Syndicat a reçu copie.

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 du salarié est maintenu comme s'il était demeuré 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** Le salarié nommé 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 aucun salarié possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences de l'Employeur n'est disponible dans ce délai, l'Employeur peut exiger du salarié qu'il continue son affectation temporaire jusqu'à ce qu'il ait trouvé un remplaçant qualifié 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 du salarié pour cette période est celui de ladite promotion.
- De même, si un salarié 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'un salarié 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 Aucun salarié permanent qui a terminé trois (3) années de service continu depuis sa date d'embauche, à titre de salarié régulier, ne sera mis à pied.

5-5.02 Avant de procéder à toute mise à pied parmi les salariés permanents, l'Employeur prend d'abord les mesures raisonnables de nature à réduire les mises à pied de salariés réguliers 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 salariés contractuels 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 salariés visés 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 salariés de l'unité, l'Employeur peut y reclasser les salariés permanents 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 salariés permanents non couverts 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 salariés.

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 du salarié excédentaire dans un titre d'emploi où un poste est aboli se fait de la façon suivante:

L'Employeur avise, par écrit, tous les salariés 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 salariés excédentaires:

- a) par ordre d'ancienneté parmi les salariés de même titre d'emploi qui ont choisi d'être reclassés;
- b) s'il y a un nombre insuffisant de salariés qui ont choisi d'être reclassés, l'Employeur désigne, par ordre inverse d'ancienneté, dans chacun des titres d'emploi visés, le ou les salariés 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 salariés 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'un salarié désire le même poste, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les salariés excédentaires qui possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par l'Employeur ou pour lesquels ils sont aptes à accomplir les tâches du poste.
- 5-5.13** Lorsqu'un nombre insuffisant de salariés excédentaires désirent combler les postes vacants ou nouvellement créés, le reclassement se fait par ordre inverse d'ancienneté parmi ces salariés.
- 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, tout salarié hors taux ou hors échelle conserve cet avantage même s'il obtient ultérieurement un poste d'un titre d'emploi de classe inférieure au poste qu'il 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 mis à pied et être inscrit 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'un salarié mis à pied refuse un rappel au travail, il est réputé avoir démissionné à compter de la date du refus.

Dans ce cas, il 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 tout salarié 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 salariés 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 salariés reclassés, 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'un salarié 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 suite à des changements techniques, technologiques ou administratifs parmi les salariés permanents non couverts 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 salariés visés 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 au salarié 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, au salarié mis à pied.
- 5-5.30** Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait en priorité dans son titre d'emploi ou dans un titre d'emploi pour lequel il 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. Ce salarié est réputé avoir démissionné à compter de la date d'un tel refus; dans ce cas, il 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 salariés 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 salariés touchés 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 salariés réguliers 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 suite à 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 Aucun salarié permanent 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 salariés sont avisés 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 salariés 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 salariés mis 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 salariés de l'Employeur, non régis par la présente convention ne peuvent effectuer de travail normalement fait par des salariés régis 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 aucun salarié couvert 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 un salarié de l'Employeur non couvert 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 un salarié couvert par l'accréditation;
 - d) de permettre à un salarié de l'Employeur non couvert 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 un salarié de l'Employeur non couvert par l'accréditation d'effectuer des tâches normalement réservées aux salariés couverts par l'accréditation lorsqu'un ou des salariés qualifiés 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 un salarié 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 salariés régis 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 salarié disponible ou ayant l'expertise pour effectuer la tâche.

Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas aux salariés 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'un représentant syndical. Une copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat.

Advenant qu'un salarié désire être accompagné par un représentant syndical et qu'aucun n'est disponible, la rencontre doit être reportée.

5-9.02 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné 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 du salarié.

- 5-9.04** Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier du salarié ne peut être invoqué contre lui 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 du salarié 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 au salarié 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'un salarié.
- 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 du salarié, 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 du salarié visé, sont exclues.
- 5-10.00** **DÉMISSION**
- 5-10.01** Un salarié 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 du salarié.
- 5-10.03** L'Employeur verse au salarié 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'il 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 salariés d'accroître leur compétence et leur satisfaction, l'Employeur procède périodiquement à l'appréciation systématique du rendement au travail des salariés.

L'Employeur reconnaît que cette appréciation ne doit pas avoir pour effet d'accorder à un salarié 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 au salarié et versé à son dossier. Celui-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 fausse ou erronée.

5-11.03 Les dispositions des clauses précédentes n'enlèvent pas au supérieur la possibilité de faire à un salarié 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 Tous les salariés réguliers 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 salariés 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 salariés 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'un salarié 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 le Ministère de l'Emploi et du 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 Tout salarié bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 \$. Tout salarié 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 salariés.

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 tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- a) dans le cas d'un salarié assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 60 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu;
 - b) dans le cas d'un salarié assuré seul: 24 \$ 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 subordonnément 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 un salarié peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger un salarié à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires; il importe au salarié de l'établir à l'Employeur.
- 6-1.17** Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie de base peut y devenir admissible aux conditions d'établir à la satisfaction de l'assureur:
- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance collective ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;

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

SECTION 4 ASSURANCE-SALAIRE

6-1.18 A) Subordonnement aux dispositions des présentes et sous réserve des clauses 6-1.33 à 6-1.37, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six pour cent et deux tiers (66 2/3%) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines: à l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit.

Le détenteur d'une protection d'assurance salaire longue durée peut cependant choisir de différer l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit;

- e) le traitement du salarié aux fins du calcul de la prestation est celui de la semaine régulière de travail du salarié 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 le salarié aurait normalement droit, s'il a complété au moins cinquante pour cent (50%) de la prestation de service requis depuis la date de sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

- B) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite du médecin traitant, l'Employeur et la personne salariée absente depuis au moins douze (12) 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) L'Employeur et la personne salariée, accompagnée d'un représentant syndical si elle le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- c) pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses tâches dans la proportion convenue.

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, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent paragraphe.

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 salarié 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 au salarié 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 du salarié 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 du salarié absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité, sauf dans ce dernier cas lorsqu'en raison des circonstances aucun médecin n'a été consulté. Cependant, ce certificat ainsi que les frais directs et ceux reliés aux déplacements sont aux frais de l'Employeur si 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 1er avril de chaque année, l'Employeur crédite à tout salarié sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année. Les jours non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article sont monnayés selon le taux de salaire applicable à cette date et au prorata du salaire applicable pour la fraction de jour non utilisé.
- b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un salarié, l'Employeur ajoute un crédit de six (6) jours de congés non monnayables sans égard à la date d'entrée en service du salarié.

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

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

On entend par « mois complet de service » un mois au cours duquel 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 du salarié.

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

SECTION 5 ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

6-1.33 Indemnités et avantages

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

6-1.34 Dans le cas où la CNESST cesse de verser des prestations avant la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date de l'accident de travail, 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, tel salarié 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 Sous réserve de la clause 6-1.33, la CNESST rembourse à l'Employeur le montant correspondant à la prestation de la CNESST.

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

6-1.36 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.

6-1.37 Tout salarié, de retour au travail suite à une absence pour accident du travail, de qui la CNESST exige des examens supplémentaires ou périodiques l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

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 au salarié un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté 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.

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 prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues ne sont versées que si la personne salariée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

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 salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui soit par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, soit par le Ministère de l'Emploi et du 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 de l'enfant 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 ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

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 traitement ou partiel sans traitement 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 traitement ou partiel sans traitement.

SECTION 2 CONGÉ DE MATERNITÉ

6-3.09 La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale(RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 6-3.41 et 6-3.42, doivent être consécutives.

La salariée enceinte qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 6-3.41 et 6-3.42, doivent être consécutives.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

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

6-3.10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

6-3.11 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les clauses 6-3.16, 6-3.18 ou 6-3.19, selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de la clause 6-1.05 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par l'article 6-3.00 Droits parentaux.

6-3.12 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.

6-3.13 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 ne reçoit ni indemnité ni traitement. La salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.44 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par la clause 6-3.45 pendant les semaines subséquentes. Elle conserve la possibilité d'utiliser des jours de congés-maladie prévus à la clause 6-1.28.

6-3.14 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 6-3.13 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.

6-3.15 Préavis de départ

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.

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

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

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

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

6-3.16 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 6-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité 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 d'assurance parentale que la salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de la clause 6-3.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, 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 traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application 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.

6-3.17 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 traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement 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 traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des sommes reçues par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1 du 1^{er} paragraphe de la clause 6-3.16. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue à la clause 6-3.16 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, MAIS ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

6-3.18 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 traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

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.

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 traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement 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 que la salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de la clause 6-3.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, 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 d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

De plus, si le Ministère de l'Emploi et du Développement social Canada (EDSC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel 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 6-3.17 s'applique à la salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

6-3.19 La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 6-3.16 et 6-3.18.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 6-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

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 6-3.17 s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

6-3.20 Dans les cas visés par les clauses 6-3.16, 6-3.18 et 6-3.19 :

- 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par le Ministère de l'Emploi et du Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, 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).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 6-3.16, 6-3.18 et 6-3.19 est réputée satisfaite lorsque la salariée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

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

Ce traitement 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.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par la clause 6-3.21 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

- e) 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.

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

6-3.21 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;
- c) elle travaille régulièrement avec un appareil à écran cathodique.

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 avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, 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 susceptibles d'être versés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par 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.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

6-3.22 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 maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) 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

6-3.23 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.

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

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

6-3.24 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 6-3.41 et 6-3.42, 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 de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. 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 ou au Régime d'assurance-emploi, 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 d'assurance parentale.

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.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L'EMPLOYÉ ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

6-3.25 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 6-3.24, le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service¹ reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement et le montant des prestations qu'il reçoit, ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4^e paragraphes de la clause 6-3.16 ou les 2e, 3e et 4e sous-paragraphes de la clause 6-3.18, selon le cas, et la clause 6-3.17 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L'EMPLOYÉ NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

6-3.26 Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

6-3.27 Les paragraphes a), b), c) et d) de la clause 6-3.20 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 6-3.25 ou 6-3.26 en faisant les adaptations nécessaires.

6-3.28 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité 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 ne reçoit ni indemnité ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.45.

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

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

6-3.29 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 conjoint. 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. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible.

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

6-3.30 La personne salariée qui adopte légalement 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 6-3.41 et 6-3.42, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu 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'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

6-3.31 La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par la clause 6-3.30 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 la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.45.

CONGÉ POUR L'ADOPTION DE L'ENFANT DE SON(SA) CONJOINT(E)

6-3.32 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 traitement.

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.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

6-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu par la clause 6-3.30, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service¹ reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4^e paragraphes de la clause 6-3.16 ou les 2e, 3e et 4e sous-paragraphes de la clause 6-3.18, selon le cas, et la clause 6-3.17 s'appliquent à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

6-3.34 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 6-3.30, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

6-3.35 Les paragraphes a), b), d) et e) de la clause 6-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les clauses 6-3.33 et 6-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

6-3.36 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son(sa) conjoint(e), à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Durant son congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 6-3.45.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que 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 traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et le congé prévu par la clause 6-3.30 s'applique alors.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

6-3.37 Si à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité prévue par la clause 6-3.33 ou 6-3.34, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle ne rembourse pas cette indemnité selon les modalités prévues par la clause 7-8.06.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

6-3.38 A) La personne salariée permanente 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 prévus par la présente clause. 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.

- 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 dernière puce de la clause 6-3.44;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 6-3.24. 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 6-3.30. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée permanente qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque la personne salariée se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle doit travailler un minimum de seize (16) heures par semaine. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

Lorsque la personne conjointe de la personne salariée n'est pas une personne salariée d'un employeur visé par le paragraphe c) de la clause 6-3.20, 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 traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à la personne salariée qui adopte l'enfant de son(sa) conjoint(e).

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

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

6-3.39 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement 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.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la personne salariée ou, à défaut, sont sans traitement. 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.

6-3.40 Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.39 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.

AUTRES DISPOSITIONS

SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

6-3.41 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

6-3.42 Sur demande présentée à l'Employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption ou la personne salariée en congé sans traitement à temps complet, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle ou il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon la clause 6-4.05.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. Pour les autres cas 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 la suspension de son congé, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par la clause 6-3.45.

6-3.43 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 6-3.41 ou 6-3.42, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

AVANTAGES

6-3.44 Durant le congé de maternité prévu par la clause 6-3.09, les congés spéciaux prévus par les clauses 6-3.21, 6-3.22, le congé de paternité prévu par la clause 6-3.24, et le congé pour adoption prévu par la clause 6-3.30 ou 6-3.32, la salariée ou le salarié bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

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

- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l’obtenir conformément aux dispositions de la contention collective comme si elle ou il était au travail;
- droit de reporter ses vacances. En ce qui a trait au droit de reporter ses vacances, les particularités suivantes s’appliquent à la salariée en congé de maternité :
 - i. La salariée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l’intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l’expiration de ce congé, elle avise par écrit l’Employeur de la date du report.
 - ii. La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la salariée, à l’approbation de l’Employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

6-3.45

Durant le congé de paternité prévu par la clause 6-3.24, le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par la clause 6-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d’une adoption prévue par la clause 6-3.36, la personne salariée conserve son expérience et son service s’accumule. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La personne salariée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d’assurance prévus par l’article 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 traitement, 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 cet article 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, traitement 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 alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

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

RETOUR AU TRAVAIL

CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION

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

La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par la clause 6-3.38 ou de bénéficier de l'application de la clause 6-3.14.

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

6-3.47 La personne salariée doit se présenter au travail à l’expiration de son congé de paternité prévu à l’article 6-3.24, à moins de prolonger son congé de la manière prévue aux articles 6-3.28 et 6-3.38. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s’est pas présentée au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n’excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s’est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

6-3.48 Au retour du congé de maternité, d’un congé spécial prévu par la clause 6-3.21 ou 6-3.22, du congé de paternité ou du congé pour adoption, la personne salariée reprend son emploi.

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 de maternité, du congé de paternité, du congé pour adoption, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l’affectation 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.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D’UNE ADOPTION

6-3.49 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 traitement prévus par la clause 6-3.38 ou du congé sans traitement en vue d’une adoption prévue par la clause 6-3.36 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.

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

6-3.50 Au retour d’un congé sans traitement en vue d’une adoption prévue par la clause 6-3.36 ou d’un congé sans traitement ou partiel sans traitement n’excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu par la clause 6-3.38, la personne salariée reprend son emploi.

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

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

CONGÉ POUR VICTIME D'ÉVÉNEMENTS TRAGIQUES

6-3.51 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.

6-3.52 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.

6-3.53 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.

- 6-3.54** 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.
- 6-3.55** 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.
- 6-3.56** 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.
- 6-3.57** 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.
- 6-3.58** 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.
- 6-3.59** Dans tous les cas prévus à la clause, la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 6-3.60** 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.
- 6-3.61** 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 son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint¹: sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- c) en cas de décès de son petit-fils ou de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- d) en cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre ou de sa bru, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- e) en cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre ou de sa bru, lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié : 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 du salarié : sept (7) jours consécutifs y compris celui du mariage ;

Déménagement

- h) h) le changement de domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un salarié 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 du salarié 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 du salarié, 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 s'il 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 du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de son lieu de résidence.

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

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

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

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

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'un salarié 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 au salarié 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 du salarié 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 du régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10) s'applique aux salariés couverts par la présente convention.

6-7.02 Lorsque l'Employeur est informé par écrit du départ d'un salarié 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 un salarié régulier 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.

Un salarié régulier 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 un salarié pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
 - b) cette période est ci-après appelée « l'entente »;
 - c) à la fin de l'entente, 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 soixante (60) mois;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre 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'un salarié régulier.

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) un salarié se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein qu'il accomplissait avant le début de l'entente;
- c) pendant la durée de l'entente, 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'un salarié (9-5.11) peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie ou du temps compensable à son crédit.

4) Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès du salarié 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'il 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 du salarié, l'Employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

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

6-8.02 NATURE DU RÉGIME

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre à un salarié 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 Direction des ressources humaines.

Cette demande indique les durées prévues du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin du régime et de la période de congé. Ces durées et ces dates doivent faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et 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 du salarié est la même qu'il fournirait s'il 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 du salarié 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 du salarié 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 au salarié; 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 au salarié.

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 du salarié.

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'un salarié, 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 du salarié 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 du salarié 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 du salarié 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 tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre le salarié 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 tout salarié 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 du salarié.

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. »

Les descriptions d'emploi existant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention apparaissent à titre indicatif à l'annexe II.

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. Aucun salarié 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 d'un échelon dans l'échelle de sa classe à tous les ans jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum prévu de cette classe. Cette révision est automatique.

7-2.03 La personne salariée obtient le premier avancement d'échelon le 1^{er} janvier ou le 1^{er} 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 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet, selon le cas, pour avoir droit à un avancement d'échelon.

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

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

7-2.06 LORS D'UNE MUTATION

Lorsqu'un salarié est muté, il conserve son taux de salaire.

Cette règle ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un échelon inférieur à celui qu'il 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 2018 au 31 mars 2019 : 2,00 %;
- Pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 : 0,00 %.
- Pour les années suivantes de la convention collective, une clause remorque sur les paramètres généraux d'augmentation consentis dans les secteurs public et parapublic.

Pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020, octroyer une rémunération additionnelle forfaitaire équivalente à 0,16 \$ par heure rémunérée payée en 2019-2020.

À compter du 1er avril 2020, et ce, jusqu'à la veille de l'échéance de la convention collective, les échelles de traitement apparaissant à l'article 7-4.02 sont ajustées selon les mêmes paramètres d'augmentation annuelle que ceux convenus pour les secteurs public et parapublic, pour les années 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023 entre le gouvernement et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

La majoration annuelle du taux de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime, ou à un montant forfaitaire.

Malgré ce qui précède, à compter du 1^{er} avril 2020, et ce, jusqu'à l'échéance de la convention collective, l'employé a droit, le cas échéant, à la même rémunération additionnelle que celle convenue pour les secteurs public et parapublic, pour les années 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023 entre le gouvernement et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Cette rémunération additionnelle fait référence à tout montant consenti sur la base des heures rémunérées pendant une année financière à l'ensemble des employés du gouvernement représenté par la CSQ.

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

2018-04-01	2019-04-01	2020-04-01
0,72\$/hre	0,72\$/hre	\$/hre

B) Prime de nuit

13 % de son taux horaire simple.

C) Prime de fin de semaine

2018-04-01	2019-04-01	2020-04-01
3,06\$/hre	3,06\$/hre	\$/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 2018 sont les suivants:

7-4.02 ÉCHELLES DE SALAIRE

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : I

Assistant(e) technicien(ne)

Échelon	2018-04-01 \$		2019-04-01 \$		2020-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	18.19 \$	37 971 \$	18.19 \$	37 971 \$		
2	18.67 \$	38 971 \$	18.67 \$	38 971 \$		
3	19.24 \$	40 151 \$	19.24 \$	40 151 \$		
4	19.76 \$	41 253 \$	19.76 \$	41 253 \$		
5	20.40 \$	42 586 \$	20.40 \$	42 586 \$		
6	21.09 \$	44 022 \$	21.09 \$	44 022 \$		

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : II-A

Technicien(ne) généraliste en télévision

Échelon	2018-04-01 \$		2019-04-01 \$		2020-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	20.40 \$	42 586 \$	20.40 \$	42 586 \$		
2	21.05 \$	43 945 \$	21.05 \$	43 945 \$		
3	21.74 \$	45 380 \$	21.74 \$	45 380 \$		
4	22.48 \$	46 919 \$	22.48 \$	46 919 \$		
5	23.17 \$	48 355 \$	23.17 \$	48 355 \$		
6	23.92 \$	49 919 \$	23.92 \$	49 919 \$		
7	24.71 \$	51 585 \$	24.71 \$	51 585 \$		
8	25.50 \$	53 226 \$	25.50 \$	53 226 \$		
9	26.32 \$	54 944 \$	26.32 \$	54 944 \$		

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : III

<p>Aiguilleur(e) Caméraman Contrôleur(e) d'image</p>	<p>Éclairagiste Photographe Technicien(ne) de son</p>
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

Échelon	2018-04-01		2019-04-01		2020-04-01	
	\$		\$		\$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	21.13 \$	44 099 \$	21.13 \$	44 099 \$		
2	21.88 \$	45 663 \$	21.88 \$	45 663 \$		
3	22.64 \$	47 252 \$	22.64 \$	47 252 \$		
4	23.50 \$	49 047 \$	23.50 \$	49 047 \$		
5	24.33 \$	50 790 \$	24.33 \$	50 790 \$		
6	25.24 \$	52 688 \$	25.24 \$	52 688 \$		
7	26.16 \$	54 610 \$	26.16 \$	54 610 \$		
8	27.12 \$	56 610 \$	27.12 \$	56 610 \$		
9	28.07 \$	58 585 \$	28.07 \$	58 585 \$		
10	29.00 \$	60 534 \$	29.00 \$	60 534 \$		

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : III-A

<p>Chef technicien(ne) – aiguillage Chef technicien(ne) – contrôle de l'image Chef technicien(ne) – éclairage</p>	<p>Chef- technicien(ne) – caméra Monteur mixeur audio Technicien(ne) multimédia</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Échelon	2018-04-01		2019-04-01		2020-04-01	
	\$		\$		\$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	22.63 \$	47 226 \$	22.63 \$	47 226 \$		
2	23.38 \$	48 790 \$	23.38 \$	48 790 \$		
3	24.10 \$	50 304 \$	24.10 \$	50 304 \$		
4	25.00 \$	52 176 \$	25.00 \$	52 176 \$		
5	25.85 \$	53 945 \$	25.85 \$	53 945 \$		
6	26.68 \$	55 688 \$	26.68 \$	55 688 \$		
7	27.57 \$	57 534 \$	27.57 \$	57 534 \$		
8	28.56 \$	59 610 \$	28.56 \$	59 610 \$		
9	29.54 \$	61 661 \$	29.54 \$	61 661 \$		
10	30.59 \$	63 840 \$	30.59 \$	63 840 \$		

ÉCHELLES DE SALAIRE

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	2018-04-01		2019-04-01		2020-04-01	
	\$		\$		\$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	22.64 \$	47 252 \$	22.64 \$	47 252 \$		
2	23.38 \$	48 790 \$	23.38 \$	48 790 \$		
3	24.09 \$	50 278 \$	24.09 \$	50 278 \$		
4	24.81 \$	51 790 \$	24.81 \$	51 790 \$		
5	25.61 \$	53 457 \$	25.61 \$	53 457 \$		
6	26.36 \$	55 021 \$	26.36 \$	55 021 \$		
7	27.16 \$	56 688 \$	27.16 \$	56 688 \$		
8	28.03 \$	58 508 \$	28.03 \$	58 508 \$		
9	28.90 \$	60 328 \$	28.90 \$	60 328 \$		
10	29.63 \$	61 841 \$	29.63 \$	61 841 \$		
11	30.66 \$	63 995 \$	30.66 \$	63 995 \$		

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)

Chef technicien(ne) multimédia

Monteur(euse) effets spéciaux

Échelon	2018-04-01		2019-04-01		2020-04-01	
	\$		\$		\$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	24.16 \$	50 431 \$	24.16 \$	50 431 \$		
2	24.87 \$	51 919 \$	24.87 \$	51 919 \$		
3	25.58 \$	53 381 \$	25.58 \$	53 381 \$		
4	26.32 \$	54 944 \$	26.32 \$	54 944 \$		
5	27.04 \$	56 431 \$	27.04 \$	56 431 \$		
6	27.84 \$	58 098 \$	27.84 \$	58 098 \$		
7	28.60 \$	59 687 \$	28.60 \$	59 687 \$		
8	29.47 \$	61 508 \$	29.47 \$	61 508 \$		
9	30.35 \$	63 354 \$	30.35 \$	63 354 \$		
10	31.23 \$	65 174 \$	31.23 \$	65 174 \$		
11	32.29 \$	67 404 \$	32.29 \$	67 404 \$		

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : IV-B

Caméraman monteur

Coordonnateur à la mise en ondes

Échelon	2018-04-01		2019-04-01		2020-04-01	
	\$		\$		\$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	24.92 \$	52 021 \$	24.92 \$	52 021 \$		
2	25.67 \$	53 585 \$	25.67 \$	53 585 \$		
3	26.37 \$	55 046 \$	26.37 \$	55 046 \$		
4	27.16 \$	56 688 \$	27.16 \$	56 688 \$		
5	27.92 \$	58 277 \$	27.92 \$	58 277 \$		
6	28.73 \$	59 970 \$	28.73 \$	59 970 \$		
7	29.57 \$	61 713 \$	29.57 \$	61 713 \$		
8	30.44 \$	63 533 \$	30.44 \$	63 533 \$		
9	31.36 \$	65 456 \$	31.36 \$	65 456 \$		
10	32.28 \$	67 379 \$	32.28 \$	67 379 \$		
11	33.36 \$	69 635 \$	33.36 \$	69 635 \$		

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : V

Instructeur(e) technique à la mise en ondes

Instructeur(e) technique à la postproduction

Instructeur(e) technique (opérations techniques)

Échelon	2018-04-01		2019-04-01		2020-04-01	
	\$		\$		\$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	25.67 \$	53 585 \$	25.67 \$	53 585 \$		
2	26.42 \$	55 150 \$	26.42 \$	55 150 \$		
3	27.16 \$	56 688 \$	27.16 \$	56 688 \$		
4	27.98 \$	58 405 \$	27.98 \$	58 405 \$		
5	28.78 \$	60 072 \$	28.78 \$	60 072 \$		
6	29.60 \$	61 790 \$	29.60 \$	61 790 \$		
7	30.51 \$	63 687 \$	30.51 \$	63 687 \$		
8	31.39 \$	65 507 \$	31.39 \$	65 507 \$		
9	32.33 \$	67 481 \$	32.33 \$	67 481 \$		
10	33.34 \$	69 584 \$	33.34 \$	69 584 \$		
11	34.43 \$	71 865 \$	34.43 \$	71 865 \$		

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi para-technique

CLASSE : B

Magasinier(ière) responsable

Échelon	2018-04-01 \$		2019-04-01 \$		2020-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire
1	19.79 \$	41 304 \$	19.79 \$	41 304 \$		
2	20.39 \$	42 561 \$	20.39 \$	42 561 \$		
3	21.02 \$	43 868 \$	21.02 \$	43 868 \$		
4	21.75 \$	45 406 \$	21.75 \$	45 406 \$		
5	22.36 \$	46 663 \$	22.36 \$	46 663 \$		
6	23.13 \$	48 278 \$	23.13 \$	48 278 \$		
7	23.83 \$	49 740 \$	23.83 \$	49 740 \$		
8	24.76 \$	51 688 \$	24.76 \$	51 688 \$		
9	25.56 \$	53 355 \$	25.56 \$	53 355 \$		
10	26.47 \$	55 252 \$	26.47 \$	55 252 \$		

7-5.00 SALARIÉS 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 un salarié 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 ce salarié 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 du salarié 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 au salarié.

Le salarié qui se croit lésé 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 salariés 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 salariés.

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 du salarié.
- c) Toute heure ou fraction d'heure effectuée par un salarié 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'un salarié 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 8 h à 17 h; 17 h à 2 h; 13 h à 22 h, etc.;

- iii) lorsqu'un salarié 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 un salarié 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 le salarié 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

Un salarié 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 du salarié 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

Un salarié 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 salariés contractuels, 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 tout salarié, 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 du salarié;
- c) l'identification de l'emploi du salarié;
- d) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- e) le nombre d'heures payées au taux normal;

- f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h) le taux de salaire;
- i) le montant du salaire brut;
- j) la cotisation syndicale;
- k) les retenues aux fins d'impôts;
- l) la cotisation au fonds de pension, s'il y a lieu;
- m) la cotisation au régime des rentes du Québec;
- n) la cotisation d'assurance-emploi;
- o) la nature et le montant des autres déductions opérées;
- p) le cumulatif des gains et déductions;
- q) le montant du salaire net versé au salarié;
- r) l'état des caisses de congés de maladie;
- s) l'état des banques de temps compensable;
- t) l'allocation de rétention de Sept-Îles.

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'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne se voie jamais déduire sur les premiers cent dollars (100 \$) de salaire hebdomadaire et plus de dix pour cent (10 %) sur le reste du salaire par paie.

7-8.07 Advenant que l'Employeur, par suite d'une erreur sur la paie du salarié, omette de verser à celui-ci un montant supérieur à quinze dollars (15 \$), l'Employeur voit à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de la date où l'erreur est signalée au secteur de la paie par la personne salariée concernée ou par un représentant de l'Employeur, en remettant au salarié l'argent dû.

- 7-8.08**
- a) L'Employeur remet au salarié, dans les quatorze (14) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.
 - b) L'Employeur remet ou expédie au salarié, 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 nouveaux salariés.

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 un salarié d'effectuer ses fonctions avec efficacité et efficience ou pour permettre à un salarié 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 salariés 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 un salarié 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 un salarié à participer à des activités de formation et de perfectionnement, l'Employeur rembourse les frais encourus selon les politiques établies.

8-1.04 Tout salarié 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 un salarié en période de formation ou de perfectionnement.

8-1.07 L'Employeur peut accorder au salarié 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, le salarié 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 salariés 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 salariés de l'unité ;

8-2.03 Le comité de formation et de perfectionnement se réunit durant les heures régulières de travail.

8-2.04 La Société 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 salariés.

9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL**SECTION 1 PAUSES**

9-2.01 Dans un tour de service de huit (8) heures, tout salarié 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 salariés 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'un salarié effectue des heures supplémentaires, il 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'un salarié 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 au salarié à une période de repas.

La première période de repas à laquelle a droit un salarié est située dans les intervalles suivants:

- a) Lorsqu'un tour de service commence entre 5 h 30 et 11 h 29, la période de repas est prévue entre 11 h 30 et 14 h 30;
- b) Lorsqu'un tour de service commence entre 11 h 30 et 17 h 29, la période de repas est prévue entre 16 h 30 et 20 h 30;
- c) Lorsqu'un tour de service commence entre 17 h 30 et 23 h 29, la période de repas est prévue entre 22 h 30 et 2 h 30;
- d) Lorsqu'un tour de service commence entre 23 h 30 et 5 h 29, la période de repas est prévue entre 5 h 30 et 8 h 30.

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 du salarié, dont le tour de service commence entre 5 h 30 et 6 h 29, débute à 11 h 30. 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 un salarié 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'un salarié 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 du salarié est d'une (1) heure et n'est pas rémunérée.
- 9-2.09** Un salarié 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 salariés.
- 9-2.12** Pour les techniciens 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'un salarié en disponibilité ou d'un salarié libéré de sa production et qui remplace un autre salarié absent 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 salarié est affiché ou transmis par courriel de l'Employeur au salarié 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 au salarié 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 du salarié sans son consentement.

9-3.04 Si l'horaire du salarié 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 salariés.

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.

9-3.08 L'Employeur ne peut modifier la feuille de temps électronique hebdomadaire d'un salarié 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'un salarié à un colloque, un festival, une formation ou du perfectionnement n'est pas réputé comme une mission extérieure.

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

9-4.02 Pour qu'un salarié soit réputé 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 salariés 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'un salarié 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 du salarié 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 salariés;

e) l'horaire hebdomadaire du salarié 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'un salarié 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 salariés consentants 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 Un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires prévues à son horaire de travail, s'il a un motif sérieux qu'il communique à l'Employeur au moment où il reçoit son horaire.

9-5.04 Un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires non prévues à son horaire de travail, à la condition qu'il 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'un salarié qu'il effectue du travail supplémentaire non prévu à son horaire aussi longtemps qu'aucun salarié qualifié et consentant 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 le salarié 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'un salarié de l'Employeur (y compris les comédiens).

9-5.06 Sous réserve de la clause 9-5.05, lorsqu'un salarié est requis de faire des heures supplémentaires non prévues à l'horaire et qu'il reçoit cet avis le jour même, l'Employeur lui indique de façon définitive, au moins une (1) heure avant la fin de son tour de service, la durée de celles-ci; dès lors, telles heures supplémentaires sont rémunérées au taux courant applicable.

9-5.07 Les heures supplémentaires d'un salarié, 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'un salarié 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 au salarié 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) salariés par titre d'emploi. Dans le cas des salariés affectés à l'entretien du réseau d'antennes, cette limite est fixée à un (1) salarié par base d'entretien. Dans le cas des techniciens d'entretien, la limite est établie à deux (2) salariés par secteur d'activités.

Lorsque l'Employeur reçoit plusieurs demandes de congés dans une même semaine, l'ancienneté s'applique. Cependant, un salarié 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.

HEURES EXCESSIVES DE TRAVAIL

9-5.11

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 l'Employeur au moment où elle termine ses heures excessives. Dans le cas où il n'y a aucun représentant de l'Employeur sur les lieux, la personne salariée avise le service de la téléphonie.

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

9-5.12 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.

9.5.13 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 du salarié.

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 salariés 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, le salarié doit être présent 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, le salarié 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 salariés travaillant durant cette période; ces salariés sont choisis:

- a) par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui ont indiqué leur désir d'être au travail durant cette période;
- b) s'il y a un nombre insuffisant de salariés en vertu du paragraphe a), par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qualifiés et aptes à faire le travail. Toutefois, un salarié ne peut être tenu 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, un salarié 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
17 ans ou plus	21 jours
19 ans ou plus	22 jours
21 ans ou plus	23 jours
23 ans ou plus	24 jours
25 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'un salarié atteint le maximum d'accumulation des crédits de vacances annuelles prévu à la clause 9-7.01, il accumule les jours de vacances non utilisés qui excèdent vingt (20) jours.

Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, consent à changer sa période de vacances qui était prévue, il 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 d'un salarié 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 le 1^{er} avril, l'Employeur affiche la liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auquel chacun a droit;
- b) les salariés choisissent au plus tard le 15 avril les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances;
- c) les dates de vacances soumises par les salariés 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) la liste des vacances est affichée à la vue des salariés au plus tard le 30 avril. Toute modification ultérieure se fait par entente entre l'Employeur et la personne salariée concernée; telle modification ne doit pas avoir pour effet de modifier la période de vacances d'un autre salarié 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 un salarié de prendre ses vacances.

9-7.07 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-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, un salarié 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'un salarié a pris des vacances par anticipation, il rembourse à l'Employeur les indemnités de vacances reçues en trop.

9-7.11 En cas de décès du salarié, 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 un salarié 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 du salarié, 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 du salarié 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 au salarié 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 du salarié est compatible avec le travail du salarié concerné;
 - 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 du salarié 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** Tout salarié a le droit de refuser, sans perte de traitement, d'exécuter un travail qu'il juge dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, selon les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

- 9-9.03** L'Employeur fournit gratuitement aux salariés 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 et sécurité selon les modalités suivantes:

- a) le Comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'Employeur et deux (2) salariés désignés par le Syndicat. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière;

- b) les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du Comité. Les représentants des travailleurs doivent aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité;
- c) les réunions du Comité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du Comité;
- d) après entente entre les membres du Comité, toute personne susceptible de contribuer au sujet discuté peut être convoquée à la séance du Comité;
- e) le Comité se réunit sur convocation des représentants de l'une ou l'autre des parties et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chacun des membres. Le Comité établit ses propres règles de fonctionnement;
- f) l'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'Employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du Comité.

9-9.05

Les fonctions du Comité paritaire de santé et sécurité sont:

- a) de veiller à ce que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié soient respectées;
- b) de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et la sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et d'y répondre;
- c) d'établir des programmes de formation, d'information et de prévention en matière de santé et de sécurité du travail;
- d) de choisir les moyens et équipements de protection individuels;
- e) de recevoir copie du registre d'accidents lors d'accident du travail de moins de un (1) jour ou une copie de la demande de remboursement de l'Employeur dans les autres cas et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur;
- f) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués chez l'Employeur;

- g) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail effectué par les salariés de même qu'à l'identification des matières et des contaminants dangereux présents dans les postes de travail, tel que prévu par la Loi sur la santé et la sécurité au travail;
- h) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- i) d'assurer toute autre fonction prévue par la Loi et applicable à l'Employeur;
- j) d'élaborer des politiques internes dans le but d'assurer le suivi des décisions du Comité;
- k) de faire l'inspection des lieux de travail.

9-9.06 Toute recommandation émanant du Comité doit être mise en application par l'Employeur. La recommandation du Comité doit tenir compte des contraintes de temps pour effectuer les correctifs.

9-9.07 En cas de désaccord au sein du Comité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes c) et d) de la clause 9-9.05, les représentants des salariés adressent par écrit leurs recommandations aux représentants de l'Employeur qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.

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

9-9.08 L'Employeur fournit gratuitement les instruments ou appareils que le Comité juge nécessaires pour l'exécution de ses travaux.

9-9.09 Si l'Employeur est informé d'une inspection de ses lieux par un inspecteur nommé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou par un inspecteur chargé de la surveillance de l'application du Règlement sur la qualité du milieu de travail (R.R.Q., c. S-2.1, r. 15), il doit en informer sans délai les membres du Comité désignés par le Syndicat. Si l'Employeur reçoit une copie d'un rapport d'inspection, il doit en donner un exemplaire à chacun des membres du Comité.

9-9.10 Si un salarié constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, il en informe son supérieur immédiat et un représentant du Syndicat au Comité paritaire de santé et de sécurité. Ce dernier contacte alors un représentant de l'Employeur au Comité paritaire afin d'évaluer ensemble la situation et de s'entendre sur les correctifs à apporter, s'il y a lieu.

9-9.11 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*.

9-10.00 VÊTEMENTS, CHAUSSURES ET ARTICLES NÉCESSAIRES

9-10.01 Conformément à la réglementation de l'Employeur, celui-ci fournit gratuitement aux salariés 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'un salarié lorsqu'il est affecté 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 salariés qui ont contribué à une émission, et ce, conformément à sa politique en cette matière. Cette politique est versée, à titre indicatif, à l'annexe VIII.

9-11.02 L'Employeur consulte le Syndicat au comité conjoint avant tout changement à sa politique.

9-11.03 Un salarié 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, tout salarié 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 un représentant syndical.

SECTION 2 PREMIÈRE ÉTAPE

10-1.03 Le grief doit être soumis par écrit au responsable des ressources humaines ou à son représentant dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que 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 un salarié injustement traité 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:

Nancy Ménard-Chang	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 salariés. 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.

11-3.02 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire ou à moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans la présente convention où le genre masculin est utilisé en regard d'un salarié, il comprend le genre féminin et partout où le genre féminin est utilisé en regard d'une salariée, il comprend le genre masculin.

11-4.00 DROITS ACQUIS

11-4.01 Lorsque le Syndicat ou un salarié se croit lésé 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 salariés 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 tout salarié 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 Aucun salarié 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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.

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.

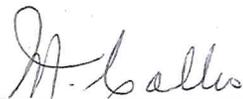
11-7.00 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

11-7.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 juin 2023. 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 salariés 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'un salarié au programme d'aide au personnel se fait sur une base volontaire.
- 11-10.02** Un salarié ne peut subir de préjudice de quelque nature que ce soit à cause de sa participation à un tel programme.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 13^e jour du mois d'octobre 2020.

**POUR LA SOCIÉTÉ EMPLOYÉS DE
TÉLÉDIFFUSION DU QUÉBEC**



Marie Collin
Présidente-directrice générale

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



Sylvain Lebœuf
Président SERT



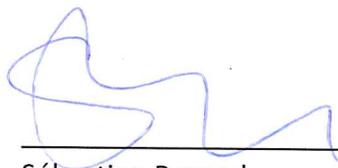
Denis Bélisle
Conseiller juridique



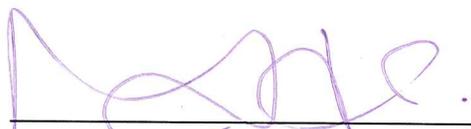
François St-Hilaire
Membre du comité de négociation SERT



Mélanie Charette
Directrice des ressources humaines



Sébastien Pomerleau
Membre du comité de négociation SERT



Maude Levasseur
Conseillère en ressources humaines



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

ANNEXE I

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

TITRES D'EMPLOI

Aiguilleur(e)
Assistant(e) technicien/ne
Caméraman
Caméraman-monteur
Caméraman vidéo légère
Chef dessinateur(trice) technique
Chef technicien(ne)-aiguillage
Chef technicien(ne) au traitement multimédia
Chef technicien(ne)-caméra
Chef technicien(ne)-contrôle de l'image
Chef technicien(ne) d'entretien et d'implantation (mécanique)
Chef technicien(ne) d'entretien et d'implantation (réseau)
Chef technicien(ne)-éclairage
Contrôleur(e) d'images
Coordonnateur(trice) à la mise en ondes
Dessinateur(trice) technique
Éclairagiste
Instructeur(e) technique à la mise en ondes
Instructeur(e) technique à la postproduction
Instructeur(e) technique (opérations techniques)
Magasinier(ière) responsable
Monteur(euse) effets spéciaux
Monteur(euse) mixeur(se) audio
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 en télévision

ANNEXE II

PLAN DE CLASSIFICATION

Titre d'emploi : AIGUILLEUR(E)
Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'exploitation, tant du point de vue technique qu'artistique, des dispositifs nécessaires à la commutation et au mélange des signaux vidéo et, dans le cas des opérations nécessaires à la diffusion, des signaux audio.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

- À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:
- S'assurer que tous les éléments vidéo et, dans le cadre de la diffusion, audio nécessaires arrivent au pupitre de commutation et de mélange.
- S'assurer que la continuité de l'image et, dans le cadre de la diffusion, du son se fasse jusqu'au point d'arrivée.
- Préparer et exécuter tous les effets voulus par la production, suivant les indications du directeur technique, du réalisateur ou du coordonnateur à la mise en ondes.
- Régler les niveaux électroniques des images et, dans le cadre des opérations nécessaires à la diffusion, les niveaux électroniques audio.
- Opérer, dans le cadre des opérations nécessaires à la diffusion, divers équipements audio tels que magnétophone.
- S'assurer que l'horloge du studio et celle de la régie correspondent à l'horloge principale.
- S'assurer du bon fonctionnement du pupitre d'aiguillage, des voyants de mise en onde et des témoins vidéo et, dans le cadre de la diffusion, des témoins audio.
- Signaler au directeur technique, toute irrégularité dans l'arrivée des signaux vidéo et, dans le cadre de la diffusion, audio.
- Remplir, au besoin, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : CAMERAMAN
Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'exploitation, tant du point de vue technique qu'artistique, des dispositifs nécessaires à la prise de vue en télévision.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Préparer et exécuter les mouvements nécessaires pour obtenir les cadrages demandés et régler la mise au point des objectifs.
- Collaborer à l'ajustement des caméras et à la vérification du bon fonctionnement de celles-ci.
- Faire les réglages et réparations mineures d'urgence.
- Faire rapport au directeur technique de l'état de l'équipement, avant et après son utilisation.
- Remplir, périodiquement, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : CAMERAMAN-MONTEUR

Catégorie d'emploi : Technique, classe IV B

NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel du titulaire de cet emploi spécialisé consiste à effectuer divers genres de 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 directives et des besoins identifiés par le réalisateur ou de son représentant, préalablement au tournage ou sur place, assumer la responsabilité de :

- Préparer, régler, installer, porter et opérer l'équipement requis pour l'éclairage, la prise de son, la prise de vue et l'enregistrement.
- Analyser la situation et le contexte et chercher à présenter le sujet de la façon la plus efficace en tenant compte des exigences de production et de post-production.
- 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 l'Employeur.
- Sur demande, participer à des réunions de production, effectuer des travaux de repérage.
- Diriger au besoin des techniciens venus l'assister. À cet effet, répartir le travail et en vérifier l'exécution.
- Effectuer à l'occasion des branchements de liaison téléphonique.
- 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.

Titre d'emploi : CAMERAMAN VIDEO LEGERE
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV A

NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel du titulaire de cet emploi spécialisé consiste à effectuer divers genres de travaux techniques et artistiques reliés à la prise de vue et à la prise de son et ce, à l'intérieur d'un cadre général défini par du personnel d'encadrement.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

En fonction des directives et des besoins identifiés par le réalisateur ou de son représentant, préalablement au tournage ou sur place, assumer la responsabilité de :

- Préparer, régler, installer, porter et opérer l'équipement requis pour l'éclairage, la prise de son, la prise de vue et l'enregistrement.
- Analyser la situation et le contexte et chercher à présenter le sujet de façon la plus efficace en tenant compte des exigences de production.
- Effectuer toutes les tâches liées à la prise de vue, à la prise de son et l'enregistrement.
- À toutes les étapes de son travail, s'assurer de rencontrer les normes de qualité de l'Employeur.
- Sur demande, participer à des réunions de production, effectuer des travaux de repérage.
- Diriger au besoin des techniciens venus l'assister. À cet effet, répartir le travail et en vérifier l'exécution.
- Effectuer à l'occasion des branchements de liaison téléphonique.
- 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.

Titre d'emploi : CHEF DESSINATEUR(TRICE) TECHNIQUE
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace l'établissement des plans et des schémas des installations nécessaires à l'implantation, à l'entretien et à l'exploitation des dispositifs techniques utilisés, soit pour l'enregistrement, la reproduction, la diffusion ou la retransmission des émissions; il/elle dirige le travail du personnel placé sous sa responsabilité.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Analyser les travaux à effectuer, suggérer des solutions appropriées et en coordonner l'exécution; doit répondre de la qualité du travail et de sa conformité avec les normes et symboles utilisés en dessin et à Télé-Québec.
- Effectuer la tenue à jour de la documentation technique du secteur; s'assurer de la conservation des plans.
- Faire, sur demande, la recherche et les travaux nécessaires à la préparation des cahiers de charge.
- Collaborer avec les responsables de la formation dans la recherche de techniques nouvelles et dans la rédaction de procédures d'entretien et d'implantation technique des équipements.
- Diriger le travail du personnel placé sous sa responsabilité.
- Collaborer à la formation du personnel:
 - préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier; l'entraînement peut comprendre accessoirement un enseignement théorique;
 - être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;
 - collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
 - participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement.
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Effectuer toutes les tâches du dessinateur technique.

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN(NE) - AIGUILLAGE

Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) de collaborer à la formation et à l'entraînement du personnel et d'effectuer toutes les tâches de l'aiguilleur.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Collaborer à la formation du personnel:
 - Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier; l'entraînement peut comprendre accessoirement un enseignement théorique;
 - Être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;
 - Collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
 - Participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement;
 - À cet effet, diriger le travail du personnel sous sa responsabilité.
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Collaborer avec les responsables de la formation dans la recherche de techniques nouvelles et dans la rédaction de procédures d'opération technique des équipements
- Effectuer toutes les tâches de l'aiguilleur.

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN(NE) AU TRAITEMENT MULTIMÉDIA
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) de collaborer à la formation et à l'entraînement du personnel et d'effectuer toutes les tâches du technicien au traitement multimédia.

Aux fins de cette description d'emploi, le terme multimédia désigne une technologie intégrant un support électronique des données multiples (son, texte, vidéo, images fixes ou animées) et ce, sur tous les supports connus et à venir (magnétoscopique, fichiers numériques, etc.)

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Collaborer à la formation du personnel:
 - Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier; l'entraînement peut comprendre accessoirement un enseignement théorique;
 - Être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;
 - Collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
 - Participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement;
 - À cet effet, diriger le travail du personnel sous sa responsabilité.
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Collaborer avec les responsables de la formation dans la recherche de techniques nouvelles et dans la rédaction de procédures d'opération technique des équipements.
- Effectuer toutes les tâches du technicien à la magnétoscopie.

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN(NE) - CAMERA

Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) de collaborer à la formation et à l'entraînement du personnel et d'effectuer toutes les tâches du caméraman.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Collaborer à la formation du personnel:
 - Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier; l'entraînement peut comprendre accessoirement un enseignement théorique;
 - Être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;
 - Collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
 - Participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement;
 - À cet effet, diriger le travail du personnel sous sa responsabilité.
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Collaborer avec les responsables de la formation dans la recherche de techniques nouvelles et dans la rédaction de procédures d'opération technique des équipements.
- Effectuer toutes les tâches du caméraman.

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN(NE) - CONTROLE DE L'IMAGE

Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) de collaborer à la formation et à l'entraînement du personnel et d'effectuer toutes les tâches du contrôleur d'images.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Collaborer à la formation du personnel:
 - Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier; l'entraînement peut comprendre accessoirement un enseignement théorique;
 - Être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;
 - Collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
 - Participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement;
 - À cet effet, diriger le travail du personnel sous sa responsabilité.
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Collaborer avec les responsables de la formation dans la recherche de techniques nouvelles et dans la rédaction de procédures d'opération technique des équipements.
- Effectuer toutes les tâches du contrôleur d'images.

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN(NE) D'ENTRETIEN ET D'IMPLANTATION
(MECANIQUE)
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace l'entretien, l'implantation et la fabrication de dispositifs techniques dans le cadre du fonctionnement d'un atelier mécanique; il/elle dirige le travail du personnel placé sous sa responsabilité.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Analyser les travaux à effectuer, suggérer des solutions appropriées et en planifier l'exécution; s'assurer de la qualité, de l'apparence et de la sécurité du matériel ou de l'implantation.
- La conception, la fabrication, l'entretien, la réparation et la modification de pièces et de mécanismes.
- Faire la recherche et la tenue à jour de la documentation technique du secteur: plans, manuels d'entretien et d'utilisation du matériel et de l'équipement, etc.
- Faire, sur demande, la recherche et les travaux nécessaires à la préparation des cahiers de charge.
- Collaborer avec les responsables de la formation dans la recherche de techniques nouvelles et dans la rédaction de procédures d'entretien et d'implantation technique des équipements.
- Diriger le travail du personnel placé sous sa responsabilité.
- Collaborer à la formation du personnel:
 - Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier; l'entraînement peut comprendre accessoirement un enseignement théorique;
 - Être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;

**Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN(NE) D'ENTRETIEN ET D'IMPLANTATION
(MECANIQUE)**

- Collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
- Participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement.
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Effectuer toutes les tâches du technicien d'entretien et d'implantation (mécanique).

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN(NE) D'ENTRETIEN ET D'IMPLANTATION
(RESEAU)

Catégorie d'emploi : Technique, classe IV-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace l'entretien, l'implantation et les travaux de recherche et de conception préalables à l'implantation des dispositifs nécessaires à la radio-diffusion; il/elle dirige le travail du personnel placé sous sa responsabilité.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- L'étude et la recherche des perturbations affectant la radiodiffusion, l'analyse de leur nature et de leur origine et la définition des dispositions à prendre pour y remédier.
- S'assurer de la qualité, de l'efficacité, de l'apparence des installations et de l'équipement technique, ainsi que de l'aspect sécuritaire de ces implantations.
- Préparer les synthèses de plans du matériel et de l'équipement technique.
- Faire, sur demande, la recherche et les travaux nécessaires à la préparation des cahiers de charge.
- Diriger le travail du personnel placé sous sa responsabilité.
- Collaborer à la formation du personnel:
 - Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier; l'entraînement peut comprendre accessoirement un enseignement théorique;
 - Être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;
 - Collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
 - Participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement.
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Effectuer toutes les tâches du technicien d'entretien et d'implantation (réseau).

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN(NE) - ECLAIRAGE

Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) de collaborer à la formation et à l'entraînement du personnel et d'effectuer toutes les tâches de l'éclairagiste.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Collaborer à la formation du personnel:
 - Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier; l'entraînement peut comprendre accessoirement un enseignement théorique;
 - Être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;
 - Collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
 - Participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement;
 - À cet effet, diriger le travail du personnel sous sa responsabilité.
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Collaborer avec les responsables de la formation dans la recherche de techniques nouvelles et dans la rédaction de procédures d'opération technique des équipements.
- Effectuer toutes les tâches de l'éclairagiste.

Titre d'emploi : **CONTROLEUR(E) D'IMAGES**

Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'exploitation, tant du point de vue technique qu'artistique, des dispositifs nécessaires au contrôle de voie de caméra ainsi que l'opération d'une télécommande de mémorisateur d'images fixes (CAS).

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Effectuer tous les ajustements techniques nécessaires à l'obtention d'images en fonction des normes de qualité et des besoins de la production; à cet effet, travailler en étroite collaboration avec l'éclairagiste et le caméraman.
- Opérer, au besoin, une télécommande de mémorisateur d'images en vue d'enregistrer, de sélectionner ou de reproduire des images selon les exigences de la production (CAS).
- Effectuer les ajustements techniques nécessaires et opérer, au besoin, un système de composition d'images vidéo par incrustation (tel ultimate).
- Effectuer les vérifications et les ajustements techniques aux tablettes graphiques.
- Dans le cadre de l'opération d'un mini-car de reportage, ajuster et opérer un sélecteur vidéo permettant de commuter les signaux de deux caméras.
- Faire rapport au directeur technique de l'état de l'équipement avant et après son utilisation.
- Remplir, périodiquement, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : COORDONNATEUR(TRICE) A LA MISE EN ONDES
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV-B

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace, tant du point de vue technique qu'artistique, la coordination de la mise en ondes de la programmation et le contrôle de l'acheminement de tous les signaux qui transitent par la régie centrale en exploitant les dispositifs techniques et informatiques nécessaires.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Préparer, vérifier, régler, contrôler et acheminer tous les signaux audio, vidéo et de communication qui transitent par la régie centrale afin d'en assurer la qualité technique.
- S'assurer du bon fonctionnement des équipements techniques et informatiques reliés à son travail.
- Effectuer les opérations liées à la mise en service et de la fermeture des émetteurs du réseau. Prendre connaissance des rapports de chaque site et informer les personnes concernées des écarts aux paramètres établis.
- Communiquer avec les fournisseurs de services pour rapporter des irrégularités
- Assurer la mise en ondes de la programmation :
- Vérifier la conformité du registre de diffusion.
- Effectuer toutes les mises à jour nécessaires au registre de diffusion
- Opérer le système de diffusion, automatisé ou en mode manuel s'il y a lieu, ainsi que les divers équipements reliés à la mise en ondes.
- Compte tenu des directives et de la politique des programmes, prendre les mesures nécessaires pour respecter l'horaire et pour pallier à des difficultés techniques de diffusion : ajuster la diffusion, choisir le texte pré-enregistré adéquat ou faire intervenir un annonceur, choisir un document de remplacement pertinent parmi ceux mis à la disposition et dans certains cas, outrepasser le système de diffusion automatisé et corriger les informations à cet effet.

Titre d'emploi :

COORDONNATEUR(TRICE) A LA MISE EN ONDES

- Au besoin, effectuer des enregistrements des captations de documents destinés à la mise en ondes : exécuter les techniques nécessaires à l'enregistrement d'images fixes, de documents audio-visuels ou de cassettes témoin de mise en ondes : effectuer l'enregistrement de textes, contrôler la qualité technique, le respect du texte et le minutage ; faire les inscriptions nécessaires au registre de diffusion et dans l'ordinateur de mise en ondes.
- Produire un rapport reflétant précisément la diffusion réelle, remplir un rapport de défauts ou tout autre rapport relatif à la diffusion.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **DESSINATEUR(TRICE) TECHNIQUE**

Catégorie d'emploi : Technique, classe IV

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace l'établissement des plans et schémas ainsi que des détails d'exécution nécessaires à l'implantation, à l'entretien et à l'exploitation des dispositifs techniques utilisés pour l'enregistrement, la reproduction, la diffusion ou la retransmission des émissions.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Préparer et exécuter tous les plans, schémas ou dessins demandés.
- Effectuer la recherche, la conservation, la classification et le prêt de la documentation technique du secteur.
- Effectuer des relevés de mesures nécessaires à la réalisation des plans et schémas.
- Collaborer aux travaux nécessaires à la préparation des cahiers de charges.
- Opérer des appareils nécessaires à la reproduction et au traçage de plans.
- Remplir, au besoin, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : ÉCLAIRAGISTE
Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'exploitation, tant du point de vue technique qu'artistique, des dispositifs nécessaires à l'éclairage en télévision.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Préparer, coordonner et exécuter les éclairages nécessaires aux besoins de la production; à cet effet, diriger le travail des techniciens généraux de télévision affectés à ces travaux.
- S'assurer du respect des normes de sécurité par le personnel qu'il dirige et aviser, au besoin, le directeur technique.
- Travailler en étroite collaboration avec le contrôleur d'images et le caméraman.
- Vérifier l'état du matériel, avant et après utilisation et faire rapport au directeur technique.
- Remplir, périodiquement, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **INSTRUCTEUR(E) TECHNIQUE A LA MISE EN ONDES**
Catégorie d'emploi : Technique, classe V

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement qualifié(e) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace les tâches reliées au développement technique, au support technique et à la formation du personnel dans le domaine de la mise en ondes. Il/elle agit comme consultant/e dans ce domaine et effectue, à demande, les tâches des emplois d'opérations techniques reliées à ce domaine. Il/elle remplit ses attributions dans un cadre général de travail déterminé par du personnel de direction.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Assister le directeur technique responsable du développement dans l'identification des besoins et dans la conception des programmes de développement technique et collaborer avec les équipes d'implantation ou d'opérations.
- Participer aux recherches sur le développement de nouvelles méthodes de travail et collaborer à l'établissement et à la révision de normes et de directives techniques appropriées.
- Fournir des conseils spécialisés aux différents intervenants dans son domaine technique en matière d'opérations techniques.
- Participer à l'évaluation technique des employés et recommander des programmes d'entraînement, de formation, de perfectionnement, de période d'essai ou de période de probation dans son domaine d'expertise.
- Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre à l'utilisateur d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier.
- Rédiger, proposer, organiser et donner des cours pour fins de formation et de perfectionnement.
- Effectuer les tâches des emplois d'opération technique reliées à son domaine d'expertise afin, entre autres, de tenir à jour ses connaissances opérationnelles et pratiques.
- Intervenir lors de situations exceptionnelles dépassant le cadre normal de travail des opérations techniques nécessitant des connaissances particulières et additionnelles.

Titre d'emploi : INSTRUCTEUR(E) TECHNIQUE A LA MISE EN ONDES

- Rédiger des informations techniques et collaborer à l'évaluation de l'équipement.
- Organiser et donner des cours de familiarisation aux possibilités des équipements et des installations techniques pour le compte de divers secteurs
- Participer à la conception de tests techniques, à leur administration et à leur correction
- Maintenir ses connaissances à jour sur l'évolution technologique pertinente à son domaine d'activités.
- Effectuer de la recherche et de la tenue à jour de documentation technique.
- Diriger le travail du personnel placé sous sa responsabilité.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **INSTRUCTEUR(E) TECHNIQUE A LA POSTPRODUCTION**
Catégorie d'emploi : Technique, classe V

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement qualifié(e) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace les tâches reliées à l'entraînement du personnel, à la conception, à l'organisation et à la prestation de programmes de formation et de perfectionnement dans le domaine de la postproduction technique; il/elle agit comme consultant/e dans le domaine de la postproduction technique; il/elle effectue les tâches des emplois d'opérations techniques reliées à la magnétoscopie.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre au personnel d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier.
- Assister le responsable de la formation et du perfectionnement dans l'identification des besoins et dans la conception des programmes et collaborer avec l'équipe du centre de formation et de perfectionnement.
- Rédiger, proposer, organiser et donner des cours pour fins de formation et de perfectionnement.
- Participer à l'évaluation technique des salariés en entraînement, en formation, en perfectionnement, en période d'essai ou en période de probation et compléter les rapports requis.
- Effectuer les tâches des emplois d'opération technique reliés à la magnétoscopie afin de tenir à jour ses connaissances opérationnelles et pratiques.
- Participer aux recherches sur le développement de nouvelles méthodes de travail et collaborer à l'établissement et à la révision de normes et de directives techniques appropriées.
- Fournir des conseils spécialisés aux différents intervenants dans le domaine technique en matière d'opérations techniques.
- Intervenir lors de situations exceptionnelles dépassant le cadre normal de travail des opérations techniques nécessitant des connaissances particulières et additionnelles.

Titre d'emploi :

INSTRUCTEUR(E) TECHNIQUE A LA POSTPRODUCTION

- Rédiger des informations techniques et collaborer à l'évaluation de l'équipement.
- Organiser et donner des cours de familiarisation aux possibilités des équipements et des installations techniques pour le compte de divers secteurs.
- Participer à la conception de tests techniques, à leur administration et correction.
- Maintenir ses connaissances à jour sur l'évolution technologique pertinente à son domaine d'activités.
- Effectuer de la recherche et de la tenue à jour de documentation technique.
- Diriger le travail du personnel placé sous sa responsabilité.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **INSTRUCTEUR(E) TECHNIQUE (OPERATIONS TECHNIQUES)**
Catégorie d'emploi : Technique, classe V

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement qualifié(e) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace les tâches reliées au développement technique, au support technique et à l'entraînement des utilisateurs dans le domaine de l'audio, vidéo, mise en ondes, magnétoscopie et post-production; il/elle agit comme consultant/e en matière d'opérations techniques reliées à ces domaines. Il/elle remplit ses attributions dans un cadre général de travail déterminé par du personnel de direction.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Assister le directeur technique responsable du développement dans l'identification des besoins et dans la conception des programmes de développement technique et collaborer avec les équipes d'implantation ou d'opérations.
- Participer aux recherches sur le développement de nouvelles méthodes de travail et collaborer à l'établissement et à la révision de normes et de directives techniques appropriées.
- Fournir des conseils spécialisés aux différents intervenants dans son domaine technique en matière d'opérations techniques.
- Participer à l'évaluation technique des salariés et recommander des programmes d'entraînement, de formation, de perfectionnement, de période d'essai ou de période de probation dans son domaine d'expertise.
- Préparer et dispenser l'entraînement approprié en donnant un enseignement pratique ayant pour objet de permettre à l'utilisateur d'apprendre les procédés, les opérations et autres connaissances pratiques et d'acquérir ainsi les capacités nécessaires pour accomplir un travail particulier.
- Rédiger, proposer, organiser et donner des cours pour fins de formation et de perfectionnement.
- Effectuer les tâches des emplois d'opération technique reliées à son domaine d'expertise afin, entre autres, de tenir à jour ses connaissances opérationnelles et pratiques.

Titre d'emploi : INSTRUCTEUR(E) TECHNIQUE (OPERATIONS TECHNIQUES)

- Intervenir lors de situations exceptionnelles dépassant le cadre normal de travail des opérations techniques nécessitant des connaissances particulières et additionnelles.
- Rédiger des informations techniques et collaborer à l'évaluation de l'équipement.
- Organiser et donner des cours de familiarisation aux possibilités des équipements et des installations techniques pour le compte de divers secteurs.
- Participer à la conception de tests techniques, à leur administration et à leur correction.
- Maintenir ses connaissances à jour sur l'évolution technologique pertinente à son domaine d'activités.
- Effectuer de la recherche et de la tenue à jour de documentation technique.
- Diriger le travail du personnel placé sous sa responsabilité.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **MAGASINIER(IERE) RESPONSABLE**
Catégorie d'emploi : Para technique classe B

NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel du titulaire de cet emploi consiste à assumer la responsabilité d'un magasin ou d'un entrepôt d'équipements techniques.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Assurer l'approvisionnement, la réception, l'emmagasiner et la distribution d'équipements techniques tels que téléviseurs, enregistreuses, films, diapositives, pièces, rubans magnétoscopiques; peut assurer, plus particulièrement, le « trafic », i.e. la circulation de matériels reliés au film.
- Coordonner et contrôler la circulation du matériel à l'intérieur ou à l'extérieur de son magasin et voir, au besoin, à la récupération de celui-ci.
- Vérifier si les quantités et les spécifications des marchandises correspondent aux exigences des commandes; prendre note des avaries et des pertes, et en informer les intéressés.
- Inscrire ou faire inscrire le matériel dans les registres ou sur des fiches appropriées; s'assurer que le matériel est entreposé correctement et est conservé en bon état, et que des marques distinctives y soient apposées, le cas échéant.
- Voir à ce que la livraison du matériel s'effectue dans les délais prescrits et selon les normes et procédures établies; préparer ou faire préparer les divers formulaires nécessaires pour remplacer, expédier ou recevoir le matériel, ou obtenir des services, conformément aux directives reçues ou de sa propre initiative; assurer la mise à jour des catalogues du magasin, compte tenu plus particulièrement de la terminologie.
- Tenir à jour les inventaires et, sur demande de son supérieur immédiat, effectuer un inventaire complet du magasin; rédiger des rapports; suggérer au besoin, à son supérieur immédiat, tout changement de procédures susceptibles d'accroître l'efficacité du service du magasin sous sa direction et lui faire part de toute irrégularité qu'il constate.
- Assurer l'entretien et les réparations mineures à l'équipement; coordonner et contrôler l'effaçage et le bobinage des rubans magnétoscopiques, selon les normes et procédures établies.

Titre d'emploi : **MONTEUR(EUSE) EFFETS SPECIAUX**

Catégorie d'emploi : Technique, classe IV-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) hautement spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace, la mise en œuvre et l'opération, tant au point de vue technique qu'artistique, d'appareils multiples automatisés, notamment un générateur d'effets visuels, à l'intérieur d'un centre de montage assisté par ordinateur et ce, dans un cadre général de travail déterminé par du personnel de direction, généralement un directeur technique - postproduction.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Collaborer, au besoin, avec le réalisateur à l'élaboration d'un plan de montage et proposer des effets spéciaux et des solutions aux exigences de montage tant au niveau audio que vidéo.
- Préparer et exécuter toutes les techniques de montage afin de concrétiser les intentions du réalisateur, telles qu'il les a définies et introduire les effets spéciaux requis à l'intérieur du document.
- Effectuer la coordination des données et opérer les appareils requis tels : générateur d'effets visuels, magnétoscopes, tables de montage, pupitre d'aiguillage, console audio, magnétophones, etc., et ce en respect des normes établies et en tenant compte des éléments pouvant provenir d'autres sources telles synthétiseur d'écriture, tablette graphique, etc.
- Opérer, au besoin, une télécommande (RAS) de mémorisateur d'images en vue d'enregistrer, de sélectionner ou de reproduire des images selon les exigences de la production et une télécommande de synthétiseur d'écriture en vue de faire des fonctions d'opération telles que déroulement horizontal (crawl), déroulement vertical (roll), choix de vitesse, etc.
- S'assurer, s'il y a lieu, de la disponibilité du matériel complémentaire nécessaire à l'exécution du montage.
- Faire rapport au directeur technique - postproduction des besoins techniques.
- Remplir, périodiquement, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **MONTEUR(EUSE) / MIXEUR(E) AUDIO**

Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'opération tant du point de vue technique qu'artistique, d'un centre de mixage audio et d'effets sonores.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Collaborer, au besoin, avec le réalisateur à la conception et à l'élaboration d'un plan de montage sonore et suggérer les effets sonores, bruitage et ambiances répondant aux besoins de la production;
- Préparer, exécuter, enregistrer, monter, numériser et mixer l'ensemble des pistes audio de façon à rencontrer les exigences de la production;
- Identifier, classer, répertorier et documenter les effets sonores préparés, enregistrés ou disponibles à la sonothèque;
- Faire rapport au directeur technique de l'état des équipements de montage et de mixage sonore;
- Peut agir à titre de technicien du son;
- Remplir, au besoin, un rapport d'activités;
- Participer à l'entraînement des salariés;
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : PHOTOGRAPHE
Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'exploitation tant du point de vue technique qu'artistique, des dispositifs nécessaires à la prise de vue et à la reproduction photographique.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Préparer et réaliser les prises de vue demandées.
- Exécuter, au besoin, des travaux de repérage et de coordination photographique.
- Coordonner les moyens nécessaires à l'éclairage pour donner aux images la qualité et le caractère désirés.
- Préparer et exécuter les travaux inhérents à l'opération d'un laboratoire.
- Accomplir ces tâches avec un sens artistique marqué.
- Tenir à jour l'inventaire du matériel photographique.
- Faire rapport à qui de droit sur l'état de l'équipement.
- Remplir, au besoin, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **TECHNICIEN(NE) AU TRAITEMENT MULTIMÉDIA**
Catégorie d'emploi : Technique, classe III A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'exploitation, tant du point de vue technique qu'artistique, des dispositifs nécessaires à l'enregistrement, la reproduction, la numérisation, la sauvegarde et la circulation de documents multimédias dans le but de répondre aux besoins des différents utilisateurs.

Aux fins de cette description d'emploi, le terme multimédia désigne une technologie intégrant un support électronique des données multiples (son, texte, vidéo, images fixes ou animées) et ce, sur tous les supports connus et à venir (magnétoscopique, fichiers, numérique etc.)

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- S'assurer du bon fonctionnement des équipements magnétoscopiques et informatiques ainsi que du cheminement des signaux audio et vidéo.
- Recevoir et expédier des documents multimédias aux utilisateurs dans les formats requis et selon les échéanciers établis.
- Visionner des documents multimédias, en évaluer le contenu quant aux normes techniques de qualité de l'Employeur, remplir des rapports d'observations techniques sur les documents, exécuter les techniques magnétoscopiques et informatiques appropriées et, au besoin, apporter les correctifs mineurs nécessaires à l'enregistrement, la reproduction, la numérisation et la sauvegarde de documents multimédias.
- Utiliser un numériseur d'images, un ordinateur ou un magnétoscope en vue d'enregistrer, de sélectionner, de reproduire et de répertorier du contenu multimédia sur rubans ou sur un serveur.
- Préparer et transcrire des rapports, des textes, des documents ou des informations verbales et les mettre en mémoire à l'aide de logiciels de synthèse d'écriture.
- Assurer la sauvegarde et le partage des fichiers multimédias ainsi que l'accès des usagers au serveur selon les directives données par le directeur technique.
- Selon les besoins, accomplir les tâches du technicien en magnétoscopie.

Titre d'emploi : **TECHNICIEN(NE) D'ENTRETIEN ET D'IMPLANTATION
(MECANIQUE)**

Catégorie d'emploi : Technique, classe IV

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace l'entretien, l'implantation et la fabrication de dispositifs techniques dans le cadre du fonctionnement d'un atelier mécanique.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- La fabrication, l'entretien, la réparation et la modification de pièces et de mécanismes; à ce titre, collaborer à leur conception et opérer les appareils appropriés (tours, fraiseuses, plieuse, etc.).
- Effectuer des travaux de soudure et, à l'occasion, de plomberie, de menuiserie et d'électromécanique, comme soutien aux travaux de fabrication et d'entretien mécanique.
- La recherche, l'étude, la préparation et l'implantation nécessaires à la production.
- Participer à l'implantation de l'équipement.
- Remplir, périodiquement, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **TECHNICIEN(NE) D'ENTRETIEN ET D'IMPLANTATION (RESEAU)**
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace l'entretien, l'implantation et l'opération des dispositifs nécessaires à la télé-surveillance, à la transmission des signaux et au bon fonctionnement d'une station émettrice.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Entretien, réparer et régler le matériel électronique, électrique, mécanique, etc.; prendre les mesures d'urgence établies afin de pallier aux difficultés techniques.
- S'assurer du fonctionnement des émetteurs et du matériel périphérique et vérifier leur performance; informer qui de droit de tout écart aux paramètres établis.
- La recherche, l'étude, la préparation et l'implantation de nouveaux dispositifs nécessaires à la télé-surveillance, à la transmission des signaux et au bon fonctionnement d'une station émettrice.
- Effectuer les travaux nécessaires à la programmation, à la commutation et à la vérification des signaux acheminés par les transporteurs.
- Faire la recherche et la tenue à jour de la documentation technique du secteur : plans, manuels d'entretien et d'utilisation du matériel et de l'équipement, etc.
- Effectuer des travaux afin d'assurer l'accès au lieu, la propreté et le bon état des lieux de travail.
- Remplir, au besoin, un rapport de déficiences et d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire un véhicule.

Titre d'emploi : **TECHNICIEN(NE) DU SON**

Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) spécialisé(e) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'exploitation, tant du point de vue technique qu'artistique, des dispositifs d'enregistrement, de diffusion et de reproduction sonore en radio-télédiffusion et dans le cas de l'opération d'un module de vidéo légère, des dispositifs d'enregistrement audio et vidéo.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

À ce titre, prend des initiatives et assume la responsabilité de:

- Préparer, installer et opérer tous les éléments nécessaires à la prise de son selon les normes de la Société l'Employeur et les besoins de production.
- Diriger le travail des perchistes en vue d'obtenir la meilleure qualité de son.
- Vérifier et ajuster les niveaux audio.
- Vérifier l'état du matériel avant et après son utilisation et faire rapport au directeur technique ou à qui de droit.
- Dans le cadre de l'opération d'un module vidéo légère, installer, ajuster et opérer le magnétoscope selon les directives reçues.
- Préparer et exécuter tous les effets, montages et mixages audio selon les exigences de la production.
- Remplir, au besoin, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

Titre d'emploi : **TECHNICIEN(NE) GENERALISTE EN TELEVISION**
Catégorie d'emploi : Technique, classe II A

NATURE DU TRAVAIL

Technicien(ne) chargé(e) d'assurer de façon efficace la mise en œuvre et l'exploitation, tant du point de vue technique qu'artistique, des dispositifs nécessaires à la prise de son en télévision et à l'opération d'un télésouffleur ainsi qu'à l'exécution de tâches d'assistance à des techniciens de classe supérieure ou différentes activités liées à l'opération d'un magasin et d'un entrepôt d'équipements techniques.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

- Préparer, régler, installer et opérer l'équipement requis pour l'éclairage, la prise de son, le visionnement de documents audio-visuels et les télésouffleurs.
- Participer, au besoin, à l'équilibrage de la sonorisation sur un plateau de tournage.
- Assurer les opérations relatives à la circulation du matériel et de l'équipement technique : faire les inscriptions reliées au contrôle d'inventaire, transporter, installer, déplacer et ranger en utilisant les outils de travail appropriés.
- Au besoin, installer et faire fonctionner certains équipements techniques simples requis pour les besoins du tournage ou pour la gestion des rubans.
- Vérifier l'état du matériel et effectuer l'entretien et les réparations mineures à l'équipement.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Remplir, au besoin, un rapport d'activités.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

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

LISTE D'ANCIENNETÉ AU 1^{er} MAI 2020

Nom	Prénom	Date d'ancienneté
Bernier	Michel	1988-08-29
Bilodeau	Luc	1975-08-18
Boucher	David	2011-04-09
Bouchard	Francis	2007-09-29
Boulet	Pascale	2007-02-17
Bourque	Matthieu	2009-12-23
Cambron	Kolia	2007-10-25
Daigle	Jean-Luc	2007-01-24
Denis	Jonathan	2013-02-23
Dupras	Martin	2018-11-27
Fortin	Marie-Claude	2009-02-25
Gagnon-Mailloux	Philippe	2000-08-31
Gaudet	Louise-Hélène	2010-03-22
Grandmont	Gaétan	2008-12-19
Gravel	Sylvie	2001-05-16
Jean	David	2006-12-14
Laliberté	Marie-Michèle	2012-08-02
Latendresse	Marc	2018-12-17
Leblanc	Julien	2004-05-29
Leboeuf	Sylvain	1994-02-07
Lincourt	Catherine	2007-10-02
Martin	Linda	2002-12-29
Milette	Patrick	2016-04-15
Picard	Mario	2001-03-12
Pomerleau	Sébastien	1999-10-27
Robichaud	Annie	2000-10-09
Scaglia	Jérôme	2013-11-27
St-Hilaire	François	2008-04-08
St-Laurent	Éric	2004-10-04
St-Pierre	Yves	1998-06-10

ANNEXE V

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



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

Recueil des politiques de gestion

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

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

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

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

ANNEXE VI

**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 ^e jour du mois de

juin 1998.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



Dominique Michaud
Directrice des ressources humaines



Philippe Guimet
Président



Pierre Gougeon
Conseiller gestion des ressources humaines



Serge Marcil
Premier vice-président



Denis Crête
Deuxième vice-président

ANNEXE VII

POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE

Veillez vous référer à la politique présente sur le site internet de Télé-Québec.

ANNEXE VIII

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 salariés, 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 IX

LIBÉRATIONS AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DU RENOUELEMENT 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 direction 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 salariés libérés en vertu du présent protocole demeurent couverts par la convention collective, comme s'ils occupaient toujours leur poste.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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 X

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 XI

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 salariés contractuels 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 salariés concernés, 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 XII

OBJET : TÉLÉTRAVAIL

À VENIR.

Les parties s'entendent pour mettre en place une politique.

ANNEXE XIII

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 »)

OBJET : Poste de CMOR pour la Fabrique Culturelle

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

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

ATTENDU QUE les Parties désirent renouveler des conditions particulières à la poursuite du mandat de la plateforme culturelle.

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. Le salarié 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 statut des salariés suivants sera modifié, les faisant passer de salariés contractuels à salariés permanents, et ce, à la signature de la convention collective.

EMPLOYÉ	RÉGION	POSTE
BASTILLE-DENIS, William	Bas St-Laurent	4714
THIBAULT, Guillaume	Côte-Nord	4720

La permanence des salariés mentionnés ci-dessus est accordée sans affichage et sans période de probation.

Les dates d'ancienneté seront calculées et communiquées au syndicat au plus tard une (1) semaine après la signature de la convention collective. Les salariés auront ensuite sept (7) jours pour vérifier l'exactitude de leur date d'ancienneté. À la fin du délai prévu, les Parties s'entendent pour intégrer ces dates à la liste d'ancienneté de la convention collective.

Les conditions salariales de ces salariés demeurent inchangées et ils devront adhérer obligatoirement aux assurances collectives en vigueur à la date du changement de leur statut.

4. 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;
5. 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;
6. 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;
7. Aucun salarié régulier à titre de caméraman-monteur ne subira de reclassement ou de mise à pied en raison de l'application de la présente lettre d'entente;
8. 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);
9. Pour les augmentations d'échelons, la convention collective s'applique;
10. L'Employeur maintient sa pratique pour établir une banque d'intérêt pour ce titre d'emploi à Montréal et à Québec;
11. 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.

12. 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.
13. Lorsque l'instructeur technique (opérations techniques) est appelé à former un ou des caméramans-monteurs-réalisateurs, celui-ci se verra octroyer une prime de supplément de traitement de dix pour cent (10%). Cette prime sera applicable dans les situations suivantes:
 - Lors de la préparation d'une nouvelle formation ou lors de la mise à jour d'une formation existante adressée aux caméramans-monteurs-réalisateurs;
 - Lors de la ou des séances de formation auprès d'un ou des caméramans-monteurs-réalisateurs;
 - Lors de supplément de formation, le cas échéant, auprès d'un ou des caméramans-monteurs-réalisateurs;
 - Une banque d'heures de deux (2) sera allouée à l'instructeur technique (opérations techniques) pour le soutien aux caméramans-monteurs-réalisateurs après chaque formation.
14. 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;
15. La lettre d'entente entre en vigueur à sa signature et prend fin avec la convention collective;
16. La présente entente ne peut être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé ce 13^e jour du mois d'octobre 2020.

POUR L'EMPLOYEUR

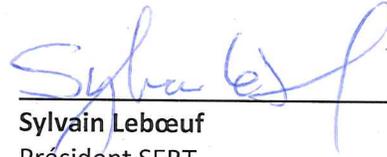


Mélanie Charette
Directrice des ressources humaines



Maude Levasseur
Conseillère en ressources humaines

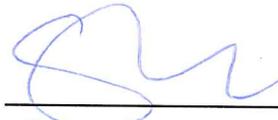
POUR LE SYNDICAT ET L'ASSOCIATION



Sylvain Lebœuf
Président SERT



François St-Hilaire
Membre du comité de négociations SERT



Sébastien Pomerleau
Membre du comité de négociations SERT

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 capsules:
 - 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 Ordonnancement 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	Nouvelle échelle à la signature de la convention collective	
	Taux horaire	Taux annuel
1	27.16 \$	56 698 \$
2	28.24 \$	58 940 \$
3	29.36 \$	61 270 \$
4	30.53 \$	63 715 \$
5	31.75 \$	66 264 \$
6	33.04 \$	68 968 \$
7	34.37 \$	71 744 \$
8	35.78 \$	74 687 \$
9	36.86 \$	76 928 \$
10	37.96 \$	79 235 \$
11	39.10 \$	81 613 \$

ANNEXE XIV

OBJET : LETTRE D'ENTENTE LUC BILODEAU

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)
ci-après appelé « le Syndicat »

ET

D'AUTRE PART **Luc Bilodeau**
ci-après appelé « l'Employé »

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

OBJET : **Articles retirés de la convention collective en vigueur jusqu'au 30 juin 2023, mais qui s'appliquent encore à Luc Bilodeau**

- ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat négocient une nouvelle convention collective
- ATTENDU QUE l'objectif est de mettre à jour les textes de la convention collective
- ATTENDU QUE certains articles ne s'appliquent plus à l'entièreté des employés de l'Employeur

Pour ces raisons, les parties conviennent ce qui suit :

- Les articles suivants sont retirés de la convention collective, mais demeurent en vigueur pour l'Employé :

6-1.31 Malgré la clause 6-1.33, l'Employeur paie au salarié ou à ses ayants droit le cas échéant qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, congédiement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une somme équivalente à la moitié du solde de ses crédits en congés de maladie accumulés au 31 mai 1984 en vertu de la convention 1980-1983 et non utilisés en vertu des conventions applicables.

Cette somme est établie sur la base du salaire applicable au salarié au moment de son départ définitif. La gratification en espèces ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut à la date du départ.

6-1.32 Les jours de congés de maladie monnayables du salarié et ceux qui étaient à son crédit le 31 mai 1984 et qui n'ont pas été utilisés peuvent être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie, à savoir:

- a) un congé prévu à l'article 6-3.00;
 - b) un (1) ou des congés avec traitement d'une durée maximale de dix (10) jours par année financière et ce, selon les dispositions prévues à la clause 9-5.10;
 - c) un congé de préretraite.
- Le 3^e paragraphe de l'article 9-5.11 est retiré de la convention collective, mais demeure en vigueur pour l'Employé:-

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

Lors du remboursement du solde de la banque de temps compensable, tous les salariés qui étaient éligibles, dans la convention collective 2006-2011, à la clause 9-5.11, 2e paragraphe, pourront conserver ces jours de temps compensable dans leur banque.

Cette entente est exceptionnelle et ne peut constituer un précédent entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13^e jour du mois d'octobre 2020.

POUR L'EMPLOYEUR



Mélanie Charette
Directrice des ressources humaines



Maude Levasseur
Conseillère en ressources humaines

POUR LE SYNDICAT



Sylvain Lebœuf
Président SERT



François St-Hilaire
Membre du comité de négociations SERT



Sébastien Pomerleau
Membre du comité de négociations SERT