

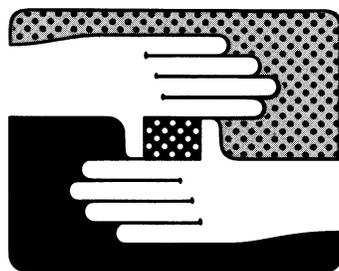
Convention collective intervenue

Entre : La Société de télédiffusion du Québec
(Télé-Québec)



Télé-Québec

Et : L'Association des réalisateurs et réalisatrices
de Télé-Québec (ARRTQ-CSQ)



En vigueur à compter du 17 décembre 2012 jusqu'au 30 juin 2017

Table des matières

Avant-propos	4
Article 1.00	Reconnaissance de l'Association et des prérogatives de l'Employeur	5
Article 2.00	Statut des réalisateurs.....	7
Article 3.00	Modalités d'embauche	9
Article 4.00	Exercice de la profession	11
Article 5.00	Le réalisateur et les services.....	13
Article 6.00	Garanties professionnelles.....	14
Article 7.00	Générique	15
Article 8.00	Horaire de travail.....	16
Article 9.00	Affectations	17
Article 10.00	Garantie pour l'association.....	18
Article 11.00	Garantie pour l'Employeur.....	20
Article 12.00	Permis d'absence pour libérations syndicales.....	21
Article 13.00	Sécurité d'emploi.....	22
Article 14.00	Frais de déménagement	24
Article 15.00	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance- traitement	25
Article 16.00	Droits parentaux.....	36
Article 17.00	Jours fériés.....	56
Article 18.00	Congés sociaux.....	58
Article 19.00	Vacances	60
Article 20.00	Santé et sécurité	63
Article 21.00	Régime de retraite.....	64
Article 22.00	Droits de participation aux affaires publiques.....	65
Article 23.00	Frais de voyage.....	66

Article 24.00	Coproduction, production externe et sous-traitance	67
Article 25.00	Ancienneté	68
Article 26.00	Comité conjoint permanent	69
Article 27.00	Procédure de griefs et d'arbitrage	70
Article 28.00	Salaires	72
Article 29.00	Conditions de travail applicables aux réalisateurs contractuels	77
Article 30.00	Supplément de salaire.....	81
Article 31.00	Dispositions particulières.....	82
Article 32.00	Congé sans traitement	83
Article 33.00	Congé à traitement différé.....	84
Article 34.00	Changements techniques, technologiques et administratifs.....	92
Article 35.00	Formation et développement professionnel	93
Article 36.00	Accès à l'égalité dans l'emploi.....	95
Article 37.00	Durée de la convention collective.....	96
Article 38.00	Dispositions générales	97

ANNEXES

Annexe A	Frais de déménagement, de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles.....	99
Annexe B	Formule de retenue syndicale.....	118
Annexe C	Postes budgétaires par catégorie – frais directs	119
Annexe D	Processus de production à titre indicatif	120
Annexe E	Annexe relative aux droits parentaux, familiaux ou des conjoints de même sexe	121
Annexe F	Assurances	122
Annexe G	Assistance à la réalisation	123
Annexe H	Frais de stationnement	124
Annexe I	Préséance à l'embauche de réalisateurs contractuels	125
Annexe J	Modalités de rappel pour les réalisateurs contractuels	126
Annexe K	Réalisateur contractuel dont le contrat est d'une durée initiale prévue de neuf (9) mois ou plus	127

Avant-propos

But de la convention

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

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

Définition des termes

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

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

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

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

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

- 1.07 Les parties conviennent de soumettre, le cas échéant, l'interprétation et l'application de certains articles de la présente convention collective à la procédure de règlement de griefs avec ou sans recours à l'arbitrage, selon le cas.

Article 2.00 Statut des réalisateurs

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

a) Réalisateur permanent :

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

b) Réalisateur à l'essai :

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

c) Réalisateur temporaire :

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

d) Réalisateur contractuel :

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

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

2.03 Le réalisateur peut remplir les fonctions suivantes :

a) Réalisateur coordonnateur :

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

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

b) Réalisateur conseil :

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

Article 3.00 Modalités d'embauche

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

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

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

3.03 La période d'essai d'un réalisateur à l'essai est d'une durée de douze (12) mois et peut, par entente des parties, être prolongée.

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

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

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

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

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

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

Article 4.00 Exercice de la profession

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

4.02 Sous réserve des prérogatives générales de l'Employeur et/ou de contraintes spécifiques précisées dans le mandat :

1. L'exercice de la profession de réalisateur implique les tâches suivantes aux niveaux de la conception, de la production et de la réalisation :

a) conception :

- idée ;
- développement de l'idée ;
- choix des auteurs, exécutants, collaborateurs ;
- hors-cadre et participants ;

b) production :

- choix des matériaux et des moyens ;
- élaboration et contrôle du budget ;
- commandes et engagements ;

c) réalisation :

- ordonnance de la forme ;
- mise en scène ;
- découpage ;
- direction des participants ;
- direction de la mise en image, de la trame sonore, de la mise en forme finale ;
- acceptation finale du document.

2. Le réalisateur a droit :

- a) de participer à l'élaboration d'un nouveau mandat et/ou d'être consulté sur les modifications d'un mandat en cours ;
- b) de soumettre et de discuter des projets qu'il juge dignes d'intérêt ;
- c) de participer par délégation de son Association aux comités formés par l'Employeur et dont les objectifs touchent directement l'exercice de la profession de réalisateur ;
- d) d'être consulté avant que l'Employeur ne prenne la décision de modifier, en tout ou en partie, un ou des documents sous sa responsabilité ou qu'il a réalisés. Le réalisateur concerné fait lui-même les modifications. Dans le cas de non disponibilité, l'Employeur verra à nommer un autre réalisateur pour faire les modifications à sa place, sauf dans le cas où il n'y aurait pas de travail de création ;
- e) d'être consulté lorsque l'Employeur désire raccourcir, supprimer ou augmenter la durée ou le nombre de documents d'une série en cours ou en phase d'élaboration. Cela s'applique aussi lorsqu'il s'agit d'un document unique ;
- f) d'être consulté quant aux reprises ainsi qu'à l'utilisation du matériel des documents qu'il a réalisés ;
- g) d'autoriser ou de refuser toute personne sur le plateau autre que son équipe ; il favorise cependant le perfectionnement du personnel de l'Employeur ;
- h) de réaliser prioritairement un projet structuré dont il est l'auteur lorsque l'Employeur décide de le produire ;
- i) d'accepter ou de refuser d'être réalisateur coordonnateur.

4.03

Le réalisateur peut aussi être appelé à participer à des comités d'étude, des stages de formation professionnelle, des recherches en communication de média de masse, des festivals nationaux et internationaux touchant la télévision éducative, des conférences publiques de rétroaction en télévision éducative. Ces tâches connexes font partie de son travail régulier. Cependant, si les tâches prévues au présent paragraphe ou les tâches qui lui sont confiées à titre de réalisateur conseil constituent une surcharge anormale de travail, le réalisateur peut demander une nouvelle répartition de sa tâche.

Article 5.00 Le réalisateur et les services

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

Article 6.00 Garanties professionnelles

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

Article 7.00 Générique

- 7.01 Tout en respectant la politique de l'Employeur à cet effet, le générique doit venir de l'initiative du réalisateur quant à sa forme et à son contenu.
- 7.02 Le réalisateur propose le titre de l'émission qu'il réalise.
- 7.03 S'il le juge à propos, le réalisateur a la faculté de ne pas signer son émission, à la condition toutefois qu'il donne un avis écrit préalable à l'Employeur, en y indiquant les motifs.

Article 8.00 Horaire de travail

- 8.01 Le réalisateur répartit son temps de travail et organise ses jours de travail et ses jours de repos de façon à s'acquitter des tâches relatives à son affectation en fonction des disponibilités des services de l'Employeur.
- 8.02 Les réalisateurs travaillent et sont disponibles indifféremment tous les jours de la semaine mais ont droit, néanmoins, à deux (2) jours de repos consécutifs par semaine.
- 8.03 Le travail exécuté un jour de repos ou un jour férié, à la demande expresse de la Direction ou autorisé par celle-ci, est compensé sous forme d'un congé d'une durée équivalente. Le réalisateur n'ayant pas travaillé plus de cinq (5) jours dans la semaine, mais dont l'affectation n'a pas permis deux (2) jours consécutifs de repos a droit à une compensation d'un jour de congé. Sauf entente à l'effet contraire, ces congés doivent être pris par le réalisateur au plus tard le 30 septembre de chaque année, à défaut de quoi, ils lui sont remboursés au taux alors applicable.

Article 9.00 Affectations

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

Article 10.00 Garantie pour l'association

- 10.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur prélève sur le traitement de tout réalisateur un montant égal à la cotisation professionnelle fixée par l'Association des réalisateurs et réalisatrices de Télé-Québec (ARRTQ), le réalisateur, qu'il soit membre ou non de l'Association des réalisateurs, doit, comme condition du maintien de son emploi, par un avis écrit dans des termes semblables à ceux de l'annexe B de la présente convention collective, autoriser le versement de cette somme à l'Association.
- 10.02 L'Employeur s'assurera auprès de tout réalisateur, quelle que soit la nature de son contrat, de la perception de sa cotisation complète pour le terme de son contrat.
- 10.03 L'Employeur remet à l'Association des réalisateurs le montant ainsi prélevé chaque mois, sous forme de chèque adressé à la personne désignée par l'Association des réalisateurs. L'Employeur joint à ce versement une liste indiquant les noms des cotisants et le montant des cotisations individuelles.
- 10.04 L'Employeur s'engage à fournir, une (1) fois par année, au secrétariat de l'Association, la liste complète des réalisateurs couverts par la présente convention collective. Cette liste indique les renseignements suivants :
- nom ;
 - prénom ;
 - date de naissance ;
 - date d'entrée en service ;
 - adresse domiciliaire.
- L'Employeur transmet les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance dès qu'il en est informé.
- 10.05 L'Employeur communique à l'Association la liste et les contrats des coproductions, des sujets traités et des organismes impliqués.
- 10.06 Dès qu'est formulée par écrit et versée au dossier contre un réalisateur une plainte ou une accusation de nature à nuire à son avancement ou à sa réputation, l'Employeur doit lui en faire parvenir copie. La version du réalisateur concernant toute plainte ou accusation doit être déposée à son dossier.
- 10.07 Tout reproche que le réalisateur ignore ne peut être ni versé à son dossier, ni jamais servir contre lui.

- 10.08 Lorsqu'il impose une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut invoquer une infraction passée qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire inscrite au dossier, s'il n'y a pas eu de récidive dans les douze (12) mois suivant son imposition.
- 10.09 Tout réalisateur peut, en tout temps durant les heures régulières de bureau, consulter son dossier officiel. Il peut aussi verser à son dossier son curriculum vitae et le mettre à jour si nécessaire.
- 10.10 Si l'Employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention collective et que les réalisateurs se croient lésés par une telle décision, l'Association peut formuler un grief. L'arbitre peut, s'il y a lieu, corriger la décision prise par l'Employeur, formuler des recommandations en vue de compenser pour les avantages ou privilèges perdus par les réalisateurs si la décision de l'Employeur n'est, de l'avis de l'arbitre, fondée sur aucun motif raisonnable.

Article 11.00 Garantie pour l'Employeur

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

Article 12.00 Permis d'absence pour libérations syndicales

- 12.01 Les absences pour participer aux réunions du comité conjoint permanent, prévues à l'article 26.00 de la présente convention collective ou à toute autre rencontre entre les représentants des deux parties dans le cadre des relations entre l'Employeur et l'Association, sont autorisées sans perte de traitement.
- 12.02 Un permis d'absence sans perte de traitement est accordé à un réalisateur pour assister aux séances d'arbitrage lorsqu'il est convoqué comme témoin.
- 12.03 L'Employeur accorde un permis d'absence avec solde à un représentant de l'Association pour assister à des congrès, colloques et séminaires ou autres activités similaires au nom de l'Association. Un tel représentant doit être dûment mandaté par l'Association. La somme annuelle des jours ainsi accordés en permis d'absence avec solde ne dépassera pas quinze (15) jours. Si la durée d'une telle absence devait se prolonger au-delà de quinze (15) jours, l'excédent des jours d'absence serait considéré comme des « permis d'absence sans solde » et ceci, jusqu'à un maximum total de trente (30) jours ouvrables d'absence avec et sans solde dans le cours d'une année civile. Le représentant autorisé doit en avertir le responsable des relations du travail ou son délégué au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. Ces absences sont subordonnées aux besoins de la production.
- 12.04 Lorsqu'un réalisateur est élu ou nommé à une fonction qui nécessite une libération à temps complet d'une durée minimum de trente (30) jours et maximum de trois (3) ans au sein de l'Association ou de la Fédération des réalisateurs, l'Employeur accorde un congé sans solde pour la durée du mandat et ce, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours. Durant son congé sans solde, le réalisateur peut, par avis écrit à la Direction des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite à la condition qu'il en assume le coût total. Sur préavis de trente (30) jours et à l'intérieur des délais prévus au présent paragraphe, le réalisateur, à la fin de son congé, reprend le poste qu'il occupait à son départ.

Article 13.00 Sécurité d'emploi

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

13.02 Si un réalisateur refuse une mesure que l'Employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi (telle que, notamment et entre autres, recyclage, transfert, mutation, rétrogradation, etc.), son refus équivaut à une démission de sa part.

13.03 Dans le cas de manque de travail, l'Employeur peut effectuer des mises à pied parmi les réalisateurs régis par la présente convention collective en procédant de la façon suivante :

- a) la priorité de la sécurité d'emploi est donnée aux réalisateurs permanents sur les réalisateurs contractuels ou temporaires ;
- b) les mises à pied et les rappels s'effectuent en tenant compte prioritairement de l'ancienneté à l'Employeur, compte tenu de la nécessité de terminer les affectations en cours.

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

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

L'Employeur verse au réalisateur mis à pied, le paiement des crédits de vacances qu'il a accumulés à la date de sa mise à pied. L'Employeur avise le réalisateur deux (2) mois à l'avance et lui laisse suffisamment de temps libre en vue de faire des démarches pour obtenir un poste en dehors de l'Employeur.

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

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

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

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

Article 14.00 Frais de déménagement

- 14.01 L'Employeur maintient en vigueur, pendant la durée de la présente convention collective, les règlements concernant les frais de déménagement qui se trouvent, à titre indicatif, à l'Annexe A de la présente convention collective.

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

Section I Dispositions générales

15.01 Sont admissibles aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date indiquée et jusqu'à leur mise à la retraite, qu'ils aient ou non terminé leur période d'essai :

- a) les réalisateurs permanents à temps complet ou à temps partiel dont la semaine régulière de travail est de soixante-quinze pour cent (75 %) et plus de celle du temps complet ; l'Employeur verse sa pleine contribution pour ces réalisateurs après un (1) mois de service continu ;
- b) les réalisateurs permanents à temps complet ou à temps partiel, dont la semaine de travail est moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de celle du temps complet : l'Employeur, en ce cas, verse la moitié de la contribution payable pour le réalisateur à temps complet après un (1) mois de service continu, le réalisateur concerné payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution ;
- c) le réalisateur affecté temporairement à un poste non couvert par la présente convention continue de bénéficiaire, pendant cette affectation temporaire, des régimes d'assurance prévus à la présente convention.

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

- a) Conjoint – conjointe :

Selon la définition prévue à la clause 16.01.

- b) Enfant à charge :

Un enfant du réalisateur ou de la réalisatrice, de son conjoint ou de sa conjointe y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, célibataire et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du réalisateur pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans ; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant né invalide ou qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et vingt-cinq

(25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

- 15.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une absence prévue à la clause 16.21 (congés spéciaux), une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le réalisateur totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.
- 15.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)¹ jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le réalisateur n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.
- Nonobstant le paragraphe précédent, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle le réalisateur doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.
- 15.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par le réalisateur lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les Forces Armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.
- Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le réalisateur reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.
- 15.06 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance-traitement prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.
- 15.07 Les dispositions des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement décrites à l'article 15.00 de la convention 1999-2001 continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

¹ Lire « huit (8) jours » au lieu de « vingt-deux (22) jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

Les dispositions des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement de la présente convention collective s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

Section II Régime uniforme d'assurance-vie

- 15.08
- a) Tout réalisateur à temps complet bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de 6 400 \$;
 - b) Tout réalisateur à temps partiel bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de 3 200\$;
 - c) Tout réalisateur bénéficie d'un montant d'assurance-vie supplémentaire.
- 15.09 Le coût du régime supplémentaire d'assurance-vie prévu à la clause 15.08 c) est à la charge des réalisateurs.

Section III Régime d'assurance-maladie

- 15.10 Les dispositions relatives au régime d'assurance-maladie, en vigueur au moment de la signature des présentes, demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par les parties, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste de même qu'à l'option des parties, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le réalisateur assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

- 15.11 La contribution de l'Employeur à ce régime d'assurance-maladie, quant à tout réalisateur, ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : 60 \$ par année ;
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul : 24 \$ par année ;
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

L'Employeur défraie également la taxe applicable à sa contribution.

- 15.12 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec (RAMQ), les montants de 24 \$ et de 60 \$ seront diminués des deux tiers (2/3) des primes annuelles d'assurance-médicament incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence, et qu'au besoin, de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 15.11 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.
- 15.13 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 15.14 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un réalisateur peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser de participer au Régime d'assurance-maladie, à 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 personnes à charge. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger un réalisateur à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires ; il importe au réalisateur de l'établir à l'Employeur.
- 15.15 Un réalisateur qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :
- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
 - qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire ;
 - qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge ;
 - qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge ;
 - b) subordonnément au paragraphe a), l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur ;

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

Section IV Régime d'assurance-traitement

15.16 Subordonnement aux dispositions des présentes et sous réserve des conditions applicables en cas d'accident du travail, un réalisateur a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail ;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail ;
- 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 ($66\frac{2}{3}$ %) 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, le réalisateur peut utiliser les jours accumulés de congés de maladie à son crédit ou recevoir les prestations versées en vertu du régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité auquel il participe.

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

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

Toutefois, ce traitement est réajusté, conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement du réalisateur prévues à l'article 28.00. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le réalisateur aurait normalement droit, s'il a complété au moins cinquante pour cent (50 %) de la prestation de service requis depuis la date de sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

- 15.17 a) Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le réalisateur invalide continue de participer au régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance ; toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 15.16 de la présente convention collective, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de réalisateur ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie.
- b) Pendant la période d'invalidité, l'Employeur peut autoriser un réalisateur à temps complet absent depuis au moins douze (12) semaines à effectuer un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations. Dans ce cas :
- la demande du réalisateur est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer ; l'Employeur fait parvenir une copie de la demande à l'Association et ce, dès sa réception ;
 - l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des tâches reliées au poste ;
 - la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre l'Employeur et le réalisateur, telle période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives ;
 - ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par le réalisateur ;

- durant cette période de retour progressif, le réalisateur a droit, d'une part à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé ;
- à la fin de la période convenue de retour progressif, le réalisateur reprend son travail à temps complet.

L'Employeur ou le réalisateur peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, le réalisateur demeure invalide ou reprend son travail à temps complet.

Les dispositions du présent paragraphe *b)* s'appliquent au réalisateur dont l'invalidité est en cours à la date de signature de la présente convention collective.

15.18 Les prestations versées en vertu de la clause 15.16 sont déduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du régime de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), la prestation payable par l'Employeur est établie de la façon suivante :

- l'Employeur détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 15.16 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-emploi) ; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ ; ce solde est ramené 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.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, le réalisateur présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale doit, à la demande écrite de l'Employeur, faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent et ce, accompagné des formulaires appropriés. Cependant, la prestation prévue à la clause 15.16 n'est réduite qu'à compter du moment où le réalisateur est reconnu admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à une loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, le réalisateur s'engage à rembourser à l'Employeur, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 15.16 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

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

15.19 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le réalisateur atteint l'âge de sa retraite effective. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison du cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail.

15.20 La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out, si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out et pour laquelle le réalisateur fournit un certificat médical jugé valable par l'Employeur.

Toutefois, toute période d'invalidité commençant pendant la grève ou le lock-out ne donne droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out et ce, sur présentation à l'Employeur d'un certificat médical à cet effet.

15.21 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congés de maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par l'Employeur mais subordonné à la présentation par le réalisateur des pièces justificatives raisonnablement exigibles, en vertu de la clause 15.22.

15.22 L'Employeur peut exiger, de la part du réalisateur absent pour cause d'invalidité, soit une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours, soit un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité, sauf dans ce dernier cas, lorsqu'en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Cependant, ce certificat ainsi que les frais directs et ceux reliés aux déplacements sont aux frais de l'Employeur si le réalisateur est absent durant moins de quatre (4) jours.

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

À son retour au travail, l'Employeur peut exiger du réalisateur qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais directs et ceux reliés aux déplacements du réalisateur sont à la charge de l'Employeur.

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

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

15.23 Le réalisateur doit aviser l'Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le réalisateur n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

15.24 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le réalisateur peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

Banque de congés de maladie

15.25 a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur crédite à tout réalisateur à temps complet couvert par le présent article sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 31 mars de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

b) De plus, dans le cas d'une première (1^{re}) année de service du réalisateur, l'Employeur ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non monnayables.

c) Le réalisateur, qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} mars, peut en avisant par écrit la Direction des ressources humaines, avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 31 mars des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Le réalisateur ayant fait ce choix ajoute le solde au 31 mars de ces sept (7) jours qui deviennent non monnayables à ses jours de congés de maladie non monnayables déjà accumulés.

d) Dans le cas du réalisateur à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la semaine régulière de travail qu'il assume par rapport à celle du réalisateur à temps complet à l'emploi de l'Employeur.

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

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

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

Le crédit additionnel de six (6) jours non monnayables de la première (1^{re}) année de service est accordé sans égard à la date d'entrée en service du réalisateur en cause.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés parentaux prévus aux clauses 16.02, 16.05 et 16.26 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

Néanmoins, si un réalisateur a utilisé, conformément à la présente convention collective, 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.

15.27 Sous réserve de la clause 15.25, le réalisateur qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

15.28 L'Employeur fournit à chaque réalisateur un état du solde de sa réserve de congés de maladie en date du 31 mars de chaque année.

15.29 Les invalidités en cours de paiement, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité, étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les bénéfices prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

15.30 a) L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- les jours monnayables crédités en vertu de la clause 15.25 de la présente convention collective ;
- après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les jours non monnayables au crédit du réalisateur.

b) Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'un réalisateur peuvent être utilisés, à raison d'une journée à la fois, pour d'autres fins que la maladie, à savoir :

- droits parentaux ;
- un ou des congés avec traitement et ce, moyennant un préavis de quinze (15) jours ;

- congé de préretraite.

L'Employeur peut, sur demande du réalisateur en invalidité au sens du présent article, lui permettre d'utiliser les vacances auxquelles il a droit ou ses heures supplémentaires accumulées en jours de congé avec traitement, si ce réalisateur n'est admissible à aucune prestation en vertu de la clause 15.16 a).

Section V Régime d'assurance spéciale pour zone de guerre

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

Article 16.00 Droits parentaux

Dispositions générales

16.01 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la réalisatrice ou au réalisateur un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

16.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (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 réalisatrice ou le réalisateur reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

16.03 Dans le cas où la réalisatrice ou le réalisateur partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si la réalisatrice ou le réalisateur reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

16.04 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

16.05 L'Employeur ne rembourse pas à la réalisatrice ou au réalisateur les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De même, l'Employeur ne rembourse pas à la réalisatrice ou au réalisateur les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le Ministère des Ressources Humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, lorsque le traitement de la réalisatrice ou du réalisateur excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

- 16.06 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.
- 16.07 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.
- 16.08 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une réalisatrice ou qu'un réalisateur temporaire s'est prévalu d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité ou d'un congé de paternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celle-ci ou celui-ci doit démontrer qu'elle ou 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 ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

- 16.09 La réalisatrice enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 16.38 et 16.39, doivent être consécutives.
- La réalisatrice enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 16.38 et 16.39, doivent être consécutives.
- La réalisatrice dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- Le réalisateur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.
- 16.10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la réalisatrice et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la réalisatrice admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.
- 16.11 La réalisatrice 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 16.16, 16.18 ou 16.19, selon le cas.

La réalisatrice qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de la clause 15.03 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 16.00 Droits parentaux.

16.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par la clause 16.09. Si la réalisatrice revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

16.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, la réalisatrice 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 réalisatrice peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la réalisatrice.

Durant ces prolongations, la réalisatrice ne reçoit ni indemnité, ni salaire. La réalisatrice bénéficie des avantages prévus par la clause 16.41 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par la clause 16.42 pendant les semaines subséquentes. Elle conserve la possibilité d'utiliser des jours de congé de maladie prévus à la clause 15.25.

16.14 La réalisatrice qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les clauses 16.09 ou 16.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions des clauses 15.01 à 15.30 en autant qu'elle y ait normalement droit.

16.15 Pour obtenir le congé de maternité, la réalisatrice 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 réalisatrice doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la réalisatrice 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 l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

16.16 La réalisatrice qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 16.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Cependant, lorsque la réalisatrice travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de la clause 16.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire versé par l'Employeur et le pourcentage des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la réalisatrice produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

16.17 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la réalisatrice en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

16.18 La réalisatrice qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque la réalisatrice travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de la clause 16.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire versé par l'Employeur et le pourcentage des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la réalisatrice 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 des Ressources Humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la réalisatrice aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son

congé de maternité, la réalisatrice continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par le Ministère des RHDCC, l'indemnité prévue au paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause 16.17 s'applique à la réalisatrice visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

16.19 La réalisatrice non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la réalisatrice qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 16.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

16.20 Dans les cas visés par les clauses 16.16, 16.18 et 16.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la réalisatrice 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 réalisatrice admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par le Ministère des Ressources Humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de

travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 16.16, 16.18 et 16.19 est réputée satisfaite lorsque la réalisatrice 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 réalisatrice sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire. Dans le cas d'une réalisatrice en affectation temporaire, le traitement hebdomadaire est celui qu'elle reçoit au moment de son départ sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la réalisatrice a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par la clause 27.05 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de la réalisatrice à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la réalisatrice 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 réalisatrice à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par la clause 16.22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

- e) l'employée qui bénéficie de la prime de rétention en vertu de la clause 27.07 continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

16.21 La réalisatrice 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.

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

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

16.22 La réalisatrice peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- c) elle travaille régulièrement avec un appareil à écran cathodique

La réalisatrice 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 réalisatrice et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la réalisatrice 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 réalisatrice enceinte, à la date de son accouchement et pour la réalisatrice qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la réalisatrice admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Autres congés spéciaux

16.23 La réalisatrice a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

Durant ces congés, la réalisatrice peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la réalisatrice 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. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la réalisatrice peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

Congés à l'occasion de la naissance

16.24 Le réalisateur 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 réalisateur a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Congé de paternité

16.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le réalisateur a aussi droit à un congé de paternité d'une durée de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 16.38 et 16.39, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ainsi, le réalisateur reçoit, pendant son congé, une indemnité égale à la différence entre son salaire 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.

Si le réalisateur n'est pas admissible au RQAP, l'employeur maintient son salaire.

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

16.26 Le réalisateur 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 réalisateur.

Durant cette prolongation, le réalisateur ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par la clause 16.42.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

16.27 La réalisatrice ou le réalisateur qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à 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 16.38 et 16.39, doivent être consécutives.

Lorsque la réalisatrice ou le réalisateur est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations

Pour la réalisatrice ou le réalisateur 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.

16.28 La réalisatrice ou le réalisateur peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par la clause 16.27 si elle ou 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 la réalisatrice ou par le réalisateur.

Durant cette prolongation, la réalisatrice ou le réalisateur ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par la clause 16.42.

16.29 La réalisatrice ou le réalisateur qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint 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 suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

16.30 Pendant le congé pour adoption prévu par la clause 16.27, la réalisatrice ou le réalisateur reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les deuxième et troisième alinéas de la clause 16.16 ou 16.18, selon le cas, et la clause 16.17 s'appliquent à la réalisatrice ou au le réalisateur visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

16.31 La réalisatrice ou le réalisateur non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par la clause 16.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

16.32 Les paragraphes a), b), d) et e) de la clause 16.20 s'appliquent dans les cas visés par des clauses 16.30 et 16.31, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

16.33 La réalisatrice ou le réalisateur bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à 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 cette ou de cet enfant.

La réalisatrice ou le réalisateur qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à 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 16.27 s'applique alors.

Dispositions particulières

- 16.34 Si à la suite d'un congé pour lequel la réalisatrice ou le réalisateur a reçu l'indemnité prévue par la clause 16.30 ou 16.31, il n'en résulte pas une adoption, la réalisatrice ou le réalisateur est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité selon les modalités prévues par l'Employeur.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- 16.35 La réalisatrice ou le réalisateur 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 le présent article. 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.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la réalisatrice ou au réalisateur en prolongation du congé de maternité prévu par la clause 16.09 sous réserve de la clause 16.21, en prolongation du congé prévu par la clause 16.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par la clause 16.27.

La réalisatrice ou le réalisateur 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 réalisatrice ou le réalisateur se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler un minimum de seize (16) heures par semaine.

La réalisatrice ou le réalisateur 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.

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la réalisatrice ou du réalisateur n'est pas une employée ou un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de la clause 16.20, la réalisatrice ou le réalisateur peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) La réalisatrice ou le réalisateur qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la réalisatrice ou par le réalisateur 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 réalisatrice ou au réalisateur qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.
- c) La réalisatrice ou le réalisateur peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Congés pour responsabilités parentales

- 16.36 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la réalisatrice ou au réalisateur dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la réalisatrice ou du réalisateur.

Sans restreindre la portée de la clause 17.05, la réalisatrice ou le réalisateur peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence dix (10) jours par année civile lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la réalisatrice ou du réalisateur ou, à défaut, sont sans traitement. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la réalisatrice ou le réalisateur peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

La réalisatrice ou le réalisateur doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

La réalisatrice ou le réalisateur doit informer le plus rapidement possible l'Employeur des motifs de son absence.

- 16.37 Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa de la clause 16.36 et des jours de congé pour responsabilités familiales utilisés en vertu de la clause 79.7 de la Loi sur les normes du travail ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la réalisatrice ou du réalisateur.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

- 16.38 Lorsque son enfant est hospitalisé, la réalisatrice en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le réalisateur en congé de paternité ou la réalisatrice ou le réalisateur 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.

- 16.39 Sur demande présentée à l'Employeur, la réalisatrice en congé de maternité, le réalisateur en congé de paternité, ou la réalisatrice, ou le réalisateur en congé pour adoption peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle ou il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon la clause 17.04.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où la réalisatrice ou le réalisateur doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse et de six (6) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille visé par la clause 17.04.

Durant la suspension de son congé, la réalisatrice ou le réalisateur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. La réalisatrice ou le réalisateur bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par la clause 16.42.

16.40 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 16.38 ou 16.39, l'Employeur verse à la réalisatrice ou au réalisateur l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

Avantages

16.41 Durant le congé de maternité prévu par la clause 16.09, les congés spéciaux prévus par les clauses 16.22 et 16.23, le congé de paternité prévu à la clause 16.25 ou le congé pour adoption prévu par la clause 16.27 ou 16.29, la réalisatrice ou le réalisateur 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;
- droit de reporter ses vacances.

16.42 Durant le congé de paternité prévu par la clause 16.25, le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par la clause 16.35 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 16.33, la réalisatrice ou le réalisateur conserve son expérience et son service s'accumule. Elle ou il continue de participer au régime d'assurance maladie de base en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La réalisatrice ou le réalisateur peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 10.00 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

De plus, la réalisatrice ou le réalisateur accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement.

La réalisatrice ou le réalisateur qui se prévaut du congé sans traitement ou partiel sans traitement peut reporter ses vacances.

Retour au travail

16.43 L'Employeur fait parvenir à la réalisatrice ou au réalisateur, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La réalisatrice ou le réalisateur 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 16.35 ou de bénéficier de l'application de la clause 16.14.

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

16.44 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par la clause 16.22 ou 16.23, du congé de paternité ou du congé pour adoption, la réalisatrice ou le réalisateur reprend son emploi.

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

16.45 La réalisatrice ou le réalisateur 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 16.35 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 16.33 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle ou il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

La réalisatrice ou le réalisateur 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.

16.46 Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 16.33 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu par la clause 16.35, la réalisatrice ou le réalisateur reprend son emploi.

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

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

Mise en candidature lors de l'affichage de postes vacants

16.47 Au moment de son départ pour congé de maternité, de paternité ou pour un congé pour adoption, le réalisateur ou la réalisatrice peut indiquer par écrit à la Direction des ressources humaines son intention de postuler sur certains emplois précis qui deviendraient vacants et affichés pendant la période prévue aux clauses 16.02 et 16.26 ; tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais. De même, pendant la période prévue aux clauses 16.02 et 16.26, si un poste vacant est affiché, le réalisateur ou la réalisatrice peut postuler sur l'emploi dans les délais prévus.

Enfin, pendant la période prévue à la clause 16.31, si un emploi vacant est affiché, le réalisateur ou la réalisatrice peut postuler sur l'emploi dans les délais prévus ; en tel cas, si l'emploi lui est accordé, il ou elle doit, sur préavis d'au moins une (1) semaine, se présenter au travail au moment fixé par l'Employeur.

Congé pour victime d'évènements tragiques (Loi 58)

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

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

- c) le décès de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

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

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

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

16.50 Le réalisateur peut s'absenter du travail sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son enfant mineur est disparu.

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

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

16.52 La période d'absence prévue aux clauses 16.50 et 16.51 débute au plus tôt à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, cinquante-deux (52) semaines après cette date.

16.53 Les clauses de la présente section s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

16.54 Toutefois, le réalisateur ne peut bénéficier de ces clauses si ces circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même, sa conjointe ou son conjoint ou son enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

16.55 Dans tous les cas prévus à la clause, le réalisateur doit aviser l'Employeur de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve

ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.

- 16.56 Dans tous les cas prévus à la clause, la participation du réalisateur aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence du réalisateur, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle. ...
- 16.57 Au cours d'un congé prévu à la clause, le réalisateur accumule son ancienneté. Il accumule également son expérience, aux fins d'avancement d'échelon, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.
- 16.58 Au retour d'un congé prévu à la clause, le réalisateur réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le réalisateur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Article 17.00 Jours fériés

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

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

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

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

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

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

- Journée nationale des Patriotes
- Confédération
- Action de grâces

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

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

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

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

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

Article 18.00 Congés sociaux

- 18.01 Le réalisateur a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes :
- a) son mariage : sept (7) jours consécutifs y compris le jour de l'événement ; après entente avec son supérieur, le réalisateur peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans solde ;
 - b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour de l'événement ;
 - c) le décès de son conjoint, d'un enfant, de l'enfant d'un conjoint² : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;
 - d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur, petit-fils et petite-fille : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;
 - e) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du réalisateur : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;
 - f) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du réalisateur : le jour des funérailles ;
 - g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une journée à l'occasion du déménagement ; cependant, un réalisateur n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année contractuelle.
- 18.02 Si l'un des jours octroyés en vertu de la clause 18.01 coïncide avec une journée régulière de travail du réalisateur visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.
- 18.03 Le réalisateur n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphe *b)*, *c)* dans le cas d'un enfant, *d)*, *e)* et *f)* de la clause 18.01 que s'il assiste à l'événement ; s'il y assiste et si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence du réalisateur, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de sa résidence.
- 18.04 Le réalisateur dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne

² Incluant l'enfant qui habite avec le salarié et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises

peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, peut obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement.

De même, pour tout autre motif non prévu à la présente et que l'Employeur juge valable, le réalisateur peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement.

Toutefois, pour obtenir un permis d'absence en vertu du présent article, le réalisateur doit en faire la demande à son supérieur ou son représentant.

18.05 Le réalisateur peut, sur autorisation obtenue dix (10) jours ouvrables à l'avance, obtenir un congé sans traitement d'au plus trente (30) jours pour affaires familiales ; l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

Article 19.00 Vacances

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

Service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation des crédits de vacances du 1 ^{er} avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins d'un an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 ans et 18 ans	21 jours
19 ans et 20 ans	22 jours
21 ans et 22 ans	23 jours
23 ans et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

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

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

19.03 Le réalisateur qui part en vacances reçoit le traitement qui lui est dû pour cette période avant de partir en vacances.

19.04 Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 17.03 des présentes coïncide avec un jour de vacances d'un réalisateur, l'Employeur peut accorder une journée de vacances additionnelle ou remettre un congé équivalent à une date ultérieure ou, si ce n'est pas possible, verser une journée additionnelle de salaire au réalisateur.

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

- 19.12 Le réalisateur, absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident de travail au moment où il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période jusqu'au 31 mars suivant ou, s'il n'est pas de retour au travail à cette date, à une autre période d'une année subséquente, déterminée après entente entre lui et l'Employeur.

Article 20.00 Santé et sécurité

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

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

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

Article 21.00 Régime de retraite

- 21.01 a) Les réalisateurs sont soumis au régime de retraite de la Fonction publique et aux règlements qui s'y rattachent.
- b) Poursuite du programme de retraite anticipée

Les parties conviennent de l'application des paramètres généraux des secteurs public et parapublic, le cas échéant.

Article 22.00 Droits de participation aux affaires publiques

- 22.01 L'Employeur reconnaît au réalisateur l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens par les lois de ce pays.
- 22.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le réalisateur obtient de l'Employeur un congé sans solde, pour une période n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- a) Le réalisateur défait, peut, s'il le désire, reprendre pour l'Employeur la fonction qu'il occupait à la fin de son congé sans solde ou une fonction équivalente avec les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.
 - b) Le réalisateur élu à temps complet doit aviser l'Employeur de la durée de ce mandat. L'Employeur lui accorde un congé sans solde équivalent à la durée du mandat pour lequel il a été élu. À son retour, s'il le désire, il peut reprendre la fonction qu'il occupait avant le congé sans solde accordé ou une fonction équivalente avec les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.
 - c) Le réalisateur élu à une fonction à temps partiel au niveau municipal, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un CLSC a le droit de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction. Le réalisateur doit en informer son supérieur immédiat dès sa convocation.
- 22.03 Le réalisateur qui accède à une fonction publique peut, s'il décide de quitter définitivement son emploi ou s'il doit le faire, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.
- 22.04
- a) Le réalisateur, convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
 - b) Le réalisateur, appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

Article 23.00 Frais de voyage

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

Article 24.00 Coproduction, production externe et sous-traitance

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

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

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

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

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

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

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

Article 25.00 Ancienneté

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

Article 26.00 Comité conjoint permanent

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

Article 27.00 Procédure de griefs et d'arbitrage

27.01 Tout membre de l'Association, l'Association au nom d'un ou de plusieurs de ses membres, ou l'Employeur peut soumettre un grief au comité de griefs formé d'un représentant patronal membre du comité conjoint permanent et d'un représentant de la Direction des ressources humaines d'une part, et d'autre part, de deux représentants des réalisateurs dont l'un est membre du comité conjoint permanent, lorsqu'un ou des membres, ou l'Association, ou l'Employeur se croient lésés par suite de ce qu'ils prétendent être une violation ou une interprétation erronée d'un des articles faisant partie de la présente convention collective. De plus, dans les cas de mesures disciplinaires, le même recours à la procédure de griefs est accordé aux membres ou à l'Association. Le membre peut, si l'Association refuse de discuter de son grief, le soumettre directement au comité ; si, cependant, le comité rejette le grief, celui-ci ne peut être référé à l'arbitrage. En aucun cas, le membre ne peut accepter un règlement à des conditions inférieures aux dispositions de la convention collective.

27.02 Tout grief soumis au Comité doit l'avoir été, par écrit :

a) dans les soixante (60) jours suivant l'événement donnant lieu au grief lorsque cet événement a fait l'objet d'une discussion en comité conjoint permanent ;

ou

b) dans les trente (30) jours suivant l'événement donnant lieu au grief.

Le grief doit contenir une description sommaire du litige ainsi que le redressement réclamé.

27.03 Tout grief, soumis au comité et qui n'a pu être réglé par celui-ci, peut être soumis à un arbitre dans les trente (30) jours qui suivent la réunion dudit comité.

L'arbitre juge en dernier ressort des griefs, conformément aux dispositions de la présente convention collective. L'arbitre ne peut amender la présente convention collective, ni y ajouter ni y soustraire quoi que ce soit. Dans les cas de mesures disciplinaires et sous réserve du droit des parties de régler le grief, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée si elle est justifiée, de la modifier ou de l'annuler. L'arbitre peut, s'il y a lieu, formuler des recommandations en vue de compenser pour les avantages ou privilèges perdus par le réalisateur si la décision de l'Employeur n'est fondée sur aucun motif raisonnable.

- 27.04 Les parties s'entendent pour nommer un arbitre. Sinon, elles recourent aux services pertinents du ministère du Travail.
- 27.05 Toute décision d'un arbitre rendue conformément au présent article lie les parties ; les frais de l'arbitre sont payés à parts égales.
- 27.06 Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, sont exclues : la période des vacances annuelles et celle des congés des fêtes de Noël et du Nouvel An.

Article 28.00 Salaires

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

28.02 Majoration du taux et échelle de salaire

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

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

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal³ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011⁴ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

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

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

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

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012⁵ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi

³ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁴ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

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

calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1er avril 2012 en vertu du deuxième paragraphe du point A).

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

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

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

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal⁶ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁷ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1er avril 2012 en vertu du deuxième paragraphe du point A) et la majoration accordée au 1er avril 2013 en vertu du deuxième paragraphe du point B).

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

C) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁸ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2012-2013, 2013-2014, et 2014-2015⁹ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux points A) et B) incluant les

⁶ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁷ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

⁸ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v4 1691783.

⁹ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois de avril à mars de l'année de la convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

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

28.03 Taux et échelles de salaire

Les taux et échelles de salaire en vigueur à compter du 1^{er} avril 2010 sont les suivants :

Catégorie : Réalisateur
Titre d'emplois : Réalisateur

Échelon	2010-04-01	2011-04-01	2012-04-01	2013-04-01	2014-04-01	2015-04-01
	Taux annuel \$	Taux annuel \$	Taux annuel \$ (PIB)	Taux annuel \$	Taux annuel \$	Taux annuel \$
1	59 782 \$	60 231 \$	61 134 \$	62 204 \$		
2	62 041 \$	62 507 \$	63 444 \$	64 554 \$		
3	64 389 \$	64 872 \$	65 845 \$	66 997 \$		
4	66 824 \$	67 325 \$	68 335 \$	69 530 \$		
5	69 355 \$	69 876 \$	70 924 \$	72 165 \$		
6	71 977 \$	72 517 \$	73 604 \$	74 893 \$		
7	74 704 \$	75 264 \$	76 393 \$	77 730 \$		
8	77 526 \$	78 107 \$	79 279 \$	80 666 \$		
9	80 459 \$	81 062 \$	82 278 \$	83 718 \$		
10	83 607 \$	84 234 \$	85 498 \$	86 994 \$		

28.04 Réalisateur hors-échelle

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

- 1) À compter du 1^{er} janvier 2002, le réalisateur dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1^{er} janvier, par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.

- 2) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au sous-paragraphe 1) a pour effet de situer au 1^{er} janvier un réalisateur qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaire, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce réalisateur l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 3) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant au titre d'emploi du réalisateur et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux sous-paragraphe 1) et 2) lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire sur la base de son taux de salaire au 31 décembre.
- 4) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

28.05 Avancement dans l'échelle de salaire

- a) Le réalisateur progresse d'un échelon dans l'échelle de salaire à tous les ans, soit le 1^{er} juillet de chaque année.
- b) Malgré les dispositions qui précèdent, le réalisateur qui, au cours de douze (12) mois consécutifs précédant immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon.

Pour avoir droit à un premier (1^{er}) avancement d'échelon, le réalisateur doit avoir complété au moins six (6) mois de service continu à titre de réalisateur.

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

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

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

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

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

Échelon 1 :

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

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

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

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

28.07 Allocation de rétention pour Sept-Îles

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

28.08 Versement de la paie

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

Article 29.00 Conditions de travail applicables aux réalisateurs contractuels

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

Articles :

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

2.00 Statut de réalisateurs

3.00 Modalités d'embauches

4.00 Exercice de la profession

5.00 Le réalisateur et les services

6.00 Garanties professionnelles

7.00 Générique

8.00 Horaire de travail

9.00 Affectations

10.00 Garantie pour l'Association

11.00 Garantie pour l'Employeur

12.00 Permis d'absence

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

16.00 Droits parentaux

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

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

- 18.00 Congés spéciaux
Le salarié contractuel a toutefois droit aux dispositions applicables de la Loi des normes minimales de travail
- 20.00 Santé et sécurité
- 21.00 Régime de retraite
- 22.00 Droits de participations aux affaires publiques
Toutefois, la durée du congé sans solde obtenu en vertu du présent article est limitée à la période prévue du contrat du réalisateur contractuel si celle-ci est de moindre durée.
- 23.00 Frais de voyage
- 26.00 Comité conjoint permanent
- 27.00 Procédure de grief
- 28.00 Le traitement des heures régulières de travail des réalisateurs est établi en majorant le salaire de dix-neuf virgule douze pour cent (19,12 %). Cette majoration inclut, entre autres, le pourcentage alloué aux vacances, de même que le pourcentage alloué aux jours fériés. Le traitement du réalisateur contractuel est fixé par voie de négociation directe entre ce dernier et l'Employeur.
- 30.00 Supplément de salaire
- 34.00 Changements techniques, technologiques ou administratifs
- 36.00 Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi
- 37.00 Durée de la convention collective
- 38.05 Harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail

Annexes et lettres d'entente

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

Articles :

- 28.05 Avancement dans l'échelle de salaire

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

35.06 Formation et développement professionnel

Et

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

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

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

29.02 Période de probation

Le réalisateur contractuel est soumis à une période de probation. Cette période se termine vingt (20) jours travaillés après la production du premier document ; toutefois les dispositions du présent paragraphe ne peuvent avoir pour effet que ladite période de probation soit inférieure au tiers de la durée du contrat dans le cas d'un contrat d'une durée d'une année ou moins.

Dans le cas d'un contrat dont la durée est supérieure à une année, le réalisateur contractuel est soumis à une période de probation au début de chaque année subséquente prévue au contrat selon les mêmes dispositions de l'alinéa précédent.

29.03 Garantie de contrat

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

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

29.04

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

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

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

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

Toutefois, un réalisateur ayant un contrat d'au moins trois (3) mois mais inférieur à deux (2) ans peut demander si son contrat sera renouvelé. Toute demande du réalisateur contractuel doit être faite par écrit à son supérieur immédiat au moins vingt et un (21) jours avant la date prévue de la fin de son contrat. Le supérieur immédiat est tenu de lui répondre par écrit au plus tard quatorze (14) jours avant la date prévue de la fin du contrat du réalisateur contractuel.

29.05

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

Article 30.00 **Supplément de salaire**

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

Direction de :

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

Article 31.00 Dispositions particulières

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

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

- a) un grief doit être soumis par l'une ou l'autre partie dans les trente (30) jours de la date où la recommandation du médecin a été, selon le cas, transmise au réalisateur ou à l'Employeur ;
- b) le grief est acheminé directement à la seconde étape de la procédure de griefs (article 27.00) et à partir de ce moment, la procédure normale est suivie, sauf que si les parties procèdent à l'arbitrage, elles choisissent dans ce cas un arbitre médecin.

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

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

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

Article 32.00 Congé sans traitement

32.01 Un réalisateur peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur qui tient compte des nécessités du Service, obtenir un congé sans traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois, lequel congé ne peut être renouvelé pour plus de douze (12) mois. Toute demande du réalisateur doit être faite par écrit à la Direction des ressources humaines.

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

Tout refus à la demande écrite prévue au présent paragraphe doit être signifié par écrit au réalisateur au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du réalisateur.

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

Le réalisateur, en congé sans traitement, ne peut exercer un travail qui est en conflit avec les intérêts de l'Employeur.

32.03 S'il advenait qu'un réalisateur obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le congé accordé est automatiquement annulé et le réalisateur doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires.

32.04 Au cours du congé sans traitement, le réalisateur accumule son ancienneté. Il peut, par avis écrit à la Direction des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite à la condition, dans chacun des cas, qu'il en assume le coût total.

32.05 Le réalisateur qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention collective, auquel cas le réalisateur informe dans les meilleurs délais l'Employeur du motif de son absence.

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

Article 33.00 Congé à traitement différé

- 33.01
1. Un réalisateur permanent peut demander par écrit à la Direction des ressources humaines un congé à traitement différé. En cas de refus et à la demande du réalisateur, la Direction des ressources humaines l'informe par écrit des motifs de sa décision.

Toutefois, cette demande peut être revue dans le cas où le réalisateur obtient un autre poste.
 2. Ce congé permet au réalisateur de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.
 3. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le réalisateur. Cette entente doit contenir un engagement du réalisateur à revenir au service de l'Employeur suite à son congé pour une durée au moins égale à celle de son 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.
 4. Lors de son retour au travail, le réalisateur réintègre son poste. Si son poste a été aboli, les dispositions de la sécurité d'emploi s'appliquent.
 5. Le réalisateur absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.
 6. La convention collective s'applique au réalisateur bénéficiant d'un congé à traitement différé en tenant compte des dispositions du présent article.
 7. Le réalisateur demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :
 - option de 2 ans : 17 ou 18 mois de travail et 6 ou 7 mois de congé ;
 - option de 3 ans : 26 à 30 mois de travail et de 6 à 10 mois de congé ;
 - option de 4 ans : 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé ;

- option de 5 ans : 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. Cependant, la période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs ; dans ce cas, les clauses de la présente section doivent être adaptées notamment au niveau des quantum en proportion de l'option retenue.

Malgré les possibilités de prolongation du régime, le congé prévu à l'entente doit débuter 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.

8. Au moment de sa demande, le réalisateur indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de l'année de congé à traitement différé. Il appartient à l'Employeur d'accepter l'option choisie par le réalisateur et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues à la présente section.
9. Le pourcentage du salaire que le réalisateur reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par la clause 29 du présent article, sur la base du salaire qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé.
10. Au cours de la participation du réalisateur à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu à l'option, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le réalisateur prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à la clause 26 du présent article s'appliquent en les adaptant.
11. Au cours du congé à traitement différé, le réalisateur accumule son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, le réalisateur n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

12. Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le réalisateur pendant la durée de l'option y compris le congé à traitement différé.
13. Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant, pendant ou après le congé à traitement différé et le congé à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines : l'assurance-chômage est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire.

Toutefois, la réalisatrice peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé à traitement différé ; elle reçoit alors le salaire non versé, sans intérêt, (celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation de congé de maternité.

Suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, le réalisateur ou la réalisatrice qui bénéficie du congé à traitement différé peut demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

Le montant que 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.

14. Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie et salaire, le salaire assurable demeure le salaire prévu à la clause 2 du présent article et le réalisateur doit payer sa quote-part.
15. Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé à traitement différé, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé.

Dans ce cas, le réalisateur a droit, durant son congé à traitement différé, au pourcentage du salaire relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit aux avantages prévus au régime d'assurance-traitement multiplié par le pourcentage du salaire de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide, il bénéficie pleinement des avantages prévus au régime d'assurance-traitement.

16. La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que l'année de congé à traitement différé ait été prise et le réalisateur

bénéficie des avantages prévus au régime d'assurance-traitement multiplié par le pourcentage du salaire relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages prévus au régime d'assurance-traitement.

17. Aux fins de l'assurance-traitement, le réalisateur visé peut se prévaloir des choix ci-dessous, si l'invalidité survient avant que le congé à traitement différé n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé à traitement différé à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé à traitement différé, le réalisateur a droit aux avantages prévus au régime d'assurance-traitement multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, le réalisateur bénéficie pleinement des avantages prévus au régime d'assurance-traitement et l'année de congé à traitement différé peut débiter le jour où cesse l'invalidité ;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus au régime de l'assurance-traitement. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

18. 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-traitement prévus au régime d'assurance-traitement est égal au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

19. Au cours de l'année de congé à traitement différé, le réalisateur n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

20. Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après que le congé à traitement différé ait été pris, et le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le réalisateur reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

21. Aux fins des accidents du travail, le réalisateur visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé à traitement différé n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié ;

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé à traitement différé à un moment où il ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé à traitement différé peut débiter le jour où cesse l'incapacité ;

b) soit mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

22. Durant les deux premières années, le réalisateur est traité tel qu'explicité aux clauses 20 et 21 du présent article, si l'incapacité, suite à un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par le réalisateur cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le réalisateur a déjà pris son congé à traitement différé et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une année de service pour chaque année de participation à l'option) ;

ou

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le réalisateur n'a pas déjà pris son année de congé à traitement différé.

23. L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé à traitement différé s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant ce congé.

Le réalisateur a droit, durant son congé à traitement, différé au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part

de l'Employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le réalisateur reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

24. Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au réalisateur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé et ce, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires au présent article.
25. Aux fins d'application de la rémunération, le réalisateur n'a droit au cours du congé à traitement différé à aucune prime, rémunération additionnelle et supplément de salaire. Pendant les autres mois de l'option, il a droit à l'ensemble de ses primes, rémunération additionnelle et supplément de salaire, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.
26. Les modalités ci-dessous doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :
 - a) le réalisateur doit rembourser, conformément à la clause 28 du présent article, le traitement reçu au cours de ce congé à traitement différé proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé à traitement différé a été pris ;
 - b) le réalisateur sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé à traitement différé n'a pas été pris ;
 - c) le calcul du montant dû par l'Employeur ou par le réalisateur s'effectue selon la formule ci-dessous si l'année de congé à traitement différé est en cours :

montant reçu par le réalisateur durant le congé à traitement différé moins les montants déjà déduits sur le traitement du réalisateur en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse, sans intérêt, ce solde au réalisateur ; si le solde obtenu est positif, le réalisateur rembourse ce solde, à l'Employeur, sans intérêt ;
 - d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le réalisateur n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé à traitement différé a été

pris, les cotisations versées au cours de ce congé à traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; le réalisateur pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé à traitement différé (200 % RREGOP).

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au réalisateur si le congé à traitement différé n'a pas été pris.

27. Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès du réalisateur.
28. Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé à traitement différé moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que le réalisateur aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

À compter de la cessation de l'option, l'Employeur récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du réalisateur.

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

29. Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un réalisateur selon la durée du congé et l'option choisie.

Durée du congé	Durée de participation au régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,0 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 mois		77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,20 %	79,15 %	83,32 %
11 mois			77,07 %	81,66 %
12 mois			75,00 %	80,00 %

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

30. Toutes les dispositions du congé à traitement différé peuvent être modifiées si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Article 34.00 Changements techniques, technologiques et administratifs

- 34.01 Lorsque l'Employeur décide de procéder à des changements techniques, technologiques ou administratifs susceptibles d'affecter les activités professionnelles du réalisateur, il rencontre l'Association afin de l'informer de la nature ainsi que des implications de sa décision.
- 34.02 L'Employeur consulte, le cas échéant, l'Association sur les effets de tels changements sur l'exercice de la profession ainsi que les programmes de sensibilisation ou de formation envisagés de même que sur le calendrier d'implantation desdits changements.

Article 35.00 Formation et développement professionnel

- 35.01 Les parties reconnaissent la nécessité de pourvoir à la formation et au développement professionnel des réalisateurs et en conséquence, l'Employeur et l'Association s'engagent à collaborer étroitement à cette fin par le moyen du comité paritaire de formation. L'une ou l'autre des parties s'engage, s'il y a lieu, à faire le choix de réalisateurs pour participer à des programmes de perfectionnement en tenant compte à la fois des qualifications et aptitudes des réalisateurs et des besoins spécifiques de l'Employeur.
- 35.02 Le comité paritaire est composé de deux (2) réalisateurs, d'un (1) représentant de la directrice générale de la programmation et d'un (1) représentant de la Direction des ressources humaines.
- 35.03 L'Employeur met à la disposition du comité un budget équivalent à au moins cent (100) jours au salaire moyen d'un réalisateur, par année, pour les besoins de formation et développement.
- 35.04 Conformément à son mandat, le comité :
- a) identifie les besoins de formation et de développement ;
 - b) après étude, autorise, selon les besoins et aux conditions établies, les projets de formation et développement proposés par les réalisateurs et les projets de formation et développement proposés par l'Employeur;
 - c) consacre, dans la mesure du possible, cinquante pour cent (50 %) de son budget pour les projets de formation et de développement présentés par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) de son budget pour les projets de formation et développement présentés par les réalisateurs ;
 - d) étudie et fait des recommandations sur toute demande de congé avec ou sans solde concernant la formation et le développement.
- 35.05 Le comité paritaire peut accorder un congé sans traitement à un réalisateur titulaire d'une bourse pour fins d'études, de recherche ou de production, ou sélectionné comme stagiaire pour un programme de perfectionnement, pour la durée d'une telle bourse ou stage que l'Employeur juge de nature à accroître la compétence professionnelle du réalisateur dans son travail chez l'Employeur. Le travail exécuté dans le cadre de ce paragraphe ne doit pas entrer en conflit avec les intérêts de l'Employeur.

- 35.06 L'Employeur rembourse en tout ou en partie les frais de scolarité encourus par les réalisateurs qui poursuivent des études de perfectionnement approuvées par l'Employeur conformément à ses politiques.
- 35.07 Lorsqu'un réalisateur est requis par l'Employeur de suivre un stage d'études, les frais d'inscription et de scolarité sont assumés par l'Employeur et la durée de ces cours n'entraîne ni la réduction de traitement, ni la remise en temps de ces périodes de cours lorsqu'elles ont lieu durant les heures de travail.
- 35.08 L'Employeur, selon ses besoins et aux conditions qu'il a établies, peut accorder un congé sans solde à un réalisateur permanent qui désire poursuivre des études.
- 35.09 Il est entendu cependant que les congés accordés en vertu du présent article ne constituent pas une rupture de service, ni une interruption de service, ni une interruption de l'ancienneté tel que défini à l'article 25.00 de la présente convention collective.

Article 36.00 Accès à l'égalité dans l'emploi

- 36.01 L'Employeur forme un comité consultatif sur l'accès à l'égalité dans l'emploi, lequel regroupe toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité dans l'emploi et que l'Association y nomme son représentant. Le mandat de ce comité consultatif est de faire à l'Employeur toute recommandation utile.
- 36.02 L'Employeur consulte l'Association dans le cadre de ce comité consultatif sur :
- a) l'analyse diagnostique, le cas échéant, laquelle comprend :
- une analyse des effectifs ;
 - une analyse de disponibilité ;
 - une analyse du système d'emploi ;
- b) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi qui comprend notamment :
- les objectifs poursuivis ;
 - les mesures de correction ;
 - les mesures d'égalité des chances ;
 - les mesures de redressement ;
 - les mesures de soutien ;
 - l'échéancier de réalisation ;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
- 36.03 Une mesure du programme d'accès à l'égalité dans l'emploi qui a pour effet de modifier la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Article 37.00 Durée de la convention collective

37.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2017. Cependant, les dispositions prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

Article 38.00 Dispositions générales

- 38.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.
- 38.02 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire ou à moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans la présente convention où le genre masculin est utilisé en regard d'un réalisateur, il comprend le genre féminin et partout où le genre féminin est utilisé en regard d'une réalisatrice, il comprend le genre masculin.
- 38.03 L'Employeur met à la disposition des salariés sur son site internet la convention collective.
- 38.04 L'Association est consultée sur le format de la convention et sur la typographie utilisée.
- 38.05 Harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail
- a) Le « harcèlement psychologique » se définit par une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du réalisateur et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le réalisateur.
 - b) Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la présente convention.
 - c) Tout réalisateur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel.
 - d) L'Employeur prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser toute situation de harcèlement portée à sa connaissance.
 - e) Tout grief de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail est soumis à l'Employeur par le plaignant ou par l'Association avec l'accord de celui-ci selon la procédure prévue à l'article 27.00.
 - f) À la demande écrite du plaignant, les parties forment, dans les dix (10) jours suivant cette demande, un comité composé d'un (1)

membre désigné par l'Association et d'un (1) membre désigné par l'Employeur.

- g) Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

Le comité remet son rapport dans les trente (30) jours qui suivent la date de la demande de sa formation.

- h) Le nom du plaignant et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par l'Employeur et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la présente convention.

- i) À défaut de solution ou d'une solution jugée satisfaisante, le plaignant ou l'Association avec l'accord de celui-ci peut déférer le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue aux clauses 27.03 à 27.06. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours du rapport du comité.

- j) Un grief de harcèlement psychologique ou sexuel est entendu en priorité.

Annexe A Frais de déménagement, de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles

FRAIS DE VOYAGE

Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)

Section I Dispositions générales

1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent :

« assignation » : affectation temporaire à partir du port d'attache à un point, lieu ou territoire de travail pour une durée de plus de 15 jours ouvrables consécutifs. L'assignation peut impliquer ou non un séjour sur place ;

« frais de club » : les frais d'admission, les cotisations et les autres frais statutaires exigés pour être membre d'un club ;

« frais d'association » : cotisations exigées pour être membre d'une association autre qu'une association d'employés ;

« frais de réception » : dépenses occasionnées lors de dîners, cocktails ou autres manifestations organisés par l'Employeur pour la bonne renommée de l'Employeur et la poursuite efficace de ses buts ;

« frais de représentation » : dépenses occasionnées lors de dîners, cocktails ou autres manifestations dans le cadre de l'exécution des fonctions du président directeur général ou des directeurs généraux ou des directeurs, ou de leurs représentants ;

« frais de voyage » : dépenses occasionnées par le transport, les repas, le logement ou autres dépenses recevables ;

« port d'attache » : lieu de travail ou lieu déterminé par le directeur concerné ou son délégué où normalement le réalisateur reçoit ses instructions, fait rapport de ses activités et, à partir duquel, s'il y a lieu, effectue habituellement ses déplacements pour fins de travail ;

« territoire habituel de travail » : territoire où est situé le port d'attache du réalisateur visé à l'intérieur duquel ce dernier n'encourt habituellement pas de frais de coucher ;

« supérieur hiérarchique » : cadre ou chef de division ou de niveau hiérarchique équivalent dont relève un réalisateur ;

« voyage » : déplacement autorisé effectué par un réalisateur dans l'exercice de ses fonctions et au cours duquel il encourt des frais de transport, de logement ou de subsistance ;

2. Dans des circonstances exceptionnelles, le président directeur général, les directeurs généraux, le directeur des finances peuvent accorder des frais supérieurs à ceux normalement prévus. Cependant, ces frais ne doivent pas dépasser ceux réellement encourus.

Section II Frais de voyage

3. Un voyage est autorisé par :
 - a) le directeur ou le chef de service concerné, s'il s'agit d'un voyage au Québec, en Ontario ou dans les provinces de l'Atlantique ;
 - b) le président directeur général ou l'un des directeurs généraux, sur recommandation du directeur ou du chef de service concerné, pour toute autre province ou à l'extérieur du Canada.
4. La personne qui autorise un voyage peut déterminer les moyens de transport, de logement et de subsistance qui doivent être utilisés à l'occasion de ce voyage, en tenant compte de ce qui est approprié aux circonstances du voyage et des moyens que l'Employeur peut, lui-même, mettre à la disposition des réalisateurs visés.
5. Un réalisateur peut recevoir une avance de voyage si l'estimation des frais qu'il a à encourir pour ce voyage est supérieure à 30 \$
6. Toute demande d'avance de voyage doit être formulée au moins 48 heures à l'avance.
7. Aucune avance de voyage n'est accordée si le réalisateur n'a pas remboursé une avance antérieure.

Section III Indemnités payables pour frais de transport, de repas, de logement et autres

8. Frais de transport
 - 8.1 Le parcours reconnu pour fins d'indemnité est la distance nécessaire et effectivement parcourue par le réalisateur dans l'exercice de ses fonctions.
 - 8.2 Lorsque le réalisateur est autorisé à se rendre, pour le compte de l'Employeur, directement de sa résidence jusqu'à un point de travail autre

que son port d'attache ou depuis un point de travail jusqu'à sa résidence, le transport peut être fourni ou une indemnité de kilométrage payée relativement à la moindre des deux distances entre la résidence et le point de travail ou entre le port d'attache et le point de travail.

Le réalisateur qui a reçu autorisation ou instruction expresse de son supérieur hiérarchique de prendre comme passager un autre employé jusqu'au lieu de travail, si ce lieu est distinct du port d'attache, a droit de se faire rembourser le kilométrage excédentaire que cela implique.

- 8.3 Les frais de déplacement préalables et consécutifs à l'utilisation de transports en commun ou d'un autre moyen de transport, encourus par le réalisateur dans l'exercice de ses fonctions, sont admissibles pour fins de remboursement.

Par extension, les frais de stationnement avant et après un voyage autorisé sont remboursables. Cependant, les frais admissibles se limitent au temps de stationnement qui précède immédiatement le départ ou qui suit immédiatement le retour du voyage.

- 8.4 Les frais de déplacement aller et retour du réalisateur, d'un point de travail ou du port d'attache à sa résidence pour y prendre ses repas ne sont pas admissibles.

- 8.5 Lorsque le réalisateur est tenu de retourner au travail ou d'y rester après que les services habituels de transports en commun ne sont plus disponibles, l'utilisation d'un taxi est autorisée à partir de la résidence du réalisateur jusqu'au lieu de travail et le retour au besoin.

Cependant, les frais de déplacement encourus par le réalisateur pour se rendre au travail ou en retourner immédiatement avant ou après les heures régulières de travail ne sont pas admissibles.

- 8.6 Le réalisateur autorisé à utiliser une automobile privée a droit à une indemnité pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions à :

- 0.430 \$ du kilomètre, pour les premiers 8000 kilomètres au cours de l'exercice financier ;
- 0.365 \$ du kilomètre pour tout kilomètre excédant 8000 kilomètres au cours de l'exercice financier ;

- 8.7 Le réalisateur autorisé à faire le transport d'un équipe de travail avec ou sans équipement a droit à une indemnité additionnelle de 0,108 \$ par kilomètre parcouru.

- 8.8 Le réalisateur autorisé à utiliser une automobile privée sur des routes de forêt ou gravelées a droit à une indemnité additionnelle de 0,108 \$ par kilomètre parcouru.

- 8.9 Le réalisateur autorisé à attacher à une automobile privée une roulotte ou autre véhicule a droit à une indemnité additionnelle de 0,108 \$ par kilomètre parcouru.
- 8.10 Le total des indemnités versées en vertu des articles 8.6 à 8.9 ne peut être inférieur à 10,75 \$ pour chaque jour d'utilisation autorisée d'une automobile privée.
- 8.11 L'Employeur rembourse au réalisateur les frais encourus pour péage et stationnement lors d'un voyage.
- 8.12 Le réalisateur qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile pour le compte de l'Employeur, a droit au remboursement du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes :
- une fois par exercice financier, le réalisateur peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1600 kilomètres pendant l'exercice financier en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année pendant laquelle prend fin cet exercice financier ;
 - à la fin de l'exercice financier, le réalisateur qui n'a pas parcouru au moins 1600 kilomètres durant celui-ci, peut demander le paiement d'une indemnité de 0,03 \$ du kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cet exercice financier, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de celle-ci survienne ou soit survenue durant l'année pendant laquelle prend fin cet exercice financier.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

Cependant, dans le cas du réalisateur occasionnel, un tel remboursement n'est effectué qu'à la fin de son emploi, et ce, au prorata de la durée de celui-ci.

- 8.13 L'Employeur rembourse à un réalisateur les frais réels encourus lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit toutefois être justifiée et être réservée à des trajets de 16 kilomètres ou moins. Les points de départ et de destination doivent être indiqués.

Les frais de taxi, entre la résidence et le lieu habituel de travail, sont inadmissibles pour fins de remboursement, s'ils s'appliquent à un voyage visant la production et ne comportant pas de coucher.

- 8.14 L'Employeur rembourse au réalisateur les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun.

Le réalisateur requis d'utiliser un transport en commun mais qui utilise plutôt une automobile privée n'a droit qu'à une indemnité de 0,145 \$ par kilomètre parcouru.

- 8.15 Le louage d'une automobile ou de tout autre véhicule est effectué par l'Employeur en son nom et à ses frais. Cependant, en cas d'urgence ou de grand éloignement, le réalisateur qui effectue un voyage peut, sujet à ratification de son supérieur hiérarchique, louer une automobile ou un autre véhicule.

L'Employeur lui rembourse alors les frais de louage, d'assurance, de carburant, de péage et de stationnement dans la mesure où il les a lui-même acquittés et sur présentation d'un exemplaire du contrat de louage et des autres pièces justificatives afférentes établies au nom et à l'adresse personnelle de le réalisateur.

- 8.16 Les déplacements en limousine publique sont assimilés à des déplacements de transport en commun. Ceux effectués en limousine privée sont assimilés à des déplacements en taxi.

9. Frais de repas

- 9.1 Lors d'un déplacement, nul repas n'est remboursé à l'intérieur d'un rayon de 16 kilomètres du port d'attache.

- 9.2 Une allocation forfaitaire quotidienne de 46,25 \$ pour défrayer le coût des repas, est allouée au réalisateur qui effectue un voyage pour le compte de l'Employeur au Québec ou au Canada.

Cette allocation est majorée lors d'un voyage effectué hors du Canada selon les indices des indemnités de services à l'étranger publiés par Statistique Canada.

- 9.3 L'allocation forfaitaire quotidienne, majorée ou non, est accordée pour toute journée de voyage qui comporte trois repas admissibles.

- 9.4 Un repas est considéré inadmissible si l'Employeur en a payé le prix en lieu et place de le réalisateur, si le prix de ce repas est compris dans le coût du logement ou si ce repas fait l'objet d'une demande de remboursement en frais de représentation, en frais de réception, en frais fixes, en frais réels, en allocation pour repas en temps supplémentaire ou autrement.

De plus, le déjeuner est inadmissible le jour du départ si ce départ a lieu après 7 h 30. Il en est de même pour le dîner si le départ a lieu après 11 h 30 ou le retour avant 13 h 30 et pour le souper, si le départ a lieu après 17 h 30 ou le retour avant 18 h 30.

Toutefois, à l'égard des techniciens d'entretien et d'implantation du réseau d'antennes, le quantum de l'allocation pour le déjeuner est de 21,55 \$ lorsque la première période de repas se situe entre 5 h 30 et 8 h 30.

9.5 Lorsque le déjeuner, le dîner ou le souper sont inadmissibles, l'allocation forfaitaire quotidienne est réduite respectivement du montant fixé pour chacun des repas non admissibles, soit 10,40 \$ pour le déjeuner, 14,30 \$ pour le dîner et 21,55\$ pour le souper.

9.6 Lorsqu'à l'occasion d'un voyage, un réalisateur autre qu'un cadre effectue quatre heures ou plus de travail en plus de sa journée normale de travail, il a droit à une allocation de repas supplémentaire au montant de 21,55 \$.

Dans les mêmes circonstances, le cadre a droit à une allocation de repas supplémentaire au montant de 21,55 \$ sans pièce justificative.

9.7 Un cadre peut réclamer tout repas admissible :

- soit suivant les dispositions des articles 9.2 à 9.6 ;
- soit suivant les frais réels, raisonnables et effectivement encourus, sur présentation de pièces justificatives.

10. Frais de logement

10.1 Aucuns frais de logement ne sont remboursés à l'intérieur d'un rayon de 16 kilomètres du port d'attache.

10.2 L'Employeur rembourse, sur production des pièces justificatives, les frais réels de logement encourus dans un établissement hôtelier, s'il s'agit d'un réalisateur autre qu'un cadre, jusqu'à concurrence de 138,00\$ par jour si l'établissement est situé sur l'Île de Montréal et jusqu'à concurrence de 110,00\$ par jour si l'établissement est situé ailleurs au Québec ou au Canada.

Les frais de logement encourus lors d'un voyage effectué par un réalisateur autre qu'un cadre, à l'extérieur du Québec ou du Canada sont remboursés sur présentation de pièces justificatives jusqu'à concurrence d'un montant de 110,00\$ par jour auquel peut s'ajouter la majoration établie selon les indices des indemnités de services à l'étranger publiés par Statistique Canada.

Montréal : 126 \$ en basse saison (*) et 138 \$ en haute saison (**) Québec : 106 \$ en basse saison (*) et 106 \$ en haute saison (**) Laval : 102 \$ en basse saison (*) et 110 \$ en haute saison (**) Gatineau : 102 \$ en basse saison (*) et 110 \$ en haute saison (**) Autres : 83 \$ en basse saison (*) et 87 \$ en haute saison (**)
(*) basse saison : du 1 ^{er} novembre au 31 mai (**) haute saison : du 1 ^{er} juin au 31 octobre

10.3 Lorsqu'un réalisateur, autre qu'un cadre, au cours d'un voyage autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, l'allocation allouée est :

- de 22,25 \$ lors d'un coucher chez un parent ou un ami ;
- de 15,00 \$ par nuit incluant tous frais incidents, pour l'utilisation d'une roulotte ou d'une tente ;
- les frais réels effectivement encourus lorsque les services autres que ceux prévus aux deux paragraphes précédents sont utilisés, notamment les commodités offertes par un club privé, un camp d'une entreprise commerciale ou industrielle ou une résidence d'employés d'une entreprise.

11. Autres frais

11.1 Si, au cours d'un voyage, le réalisateur poursuit son travail plusieurs journées consécutives, il peut être autorisé par son supérieur immédiat à revenir à sa résidence chaque soir ou chaque fin de semaine.

Le réalisateur a droit au remboursement des frais encourus jusqu'à concurrence du montant des frais de logement et de subsistance qui auraient été autrement payables s'il était demeuré au point du voyage.

Si le réalisateur utilise une automobile privée, le kilométrage lui est remboursé selon les modalités prévues aux articles 8.6 à 8.13 et ce, jusqu'à concurrence du montant des frais de logement et de subsistance qui auraient été autrement payables s'il était demeuré au point du voyage.

11.2 Lors de tout voyage comprenant au moins un coucher, une allocation forfaitaire quotidienne de 8,00 \$ est allouée au réalisateur pour défrayer ses dépenses de buanderie et de pourboires.

De plus, une indemnité forfaitaire de 2,45 \$ par coucher est allouée pour les frais d'appels téléphoniques personnels, et ce, pour chaque période comportant au moins deux couchers consécutifs (3 jours complets).

Lorsque le réalisateur effectue un voyage hors du Canada, l'Employeur lui rembourse, le cas échéant, ses frais d'obtention d'un passeport et ses frais de change au taux en vigueur au moment de la transaction dans les banques du Québec.

- 11.3 Le réalisateur requis d'utiliser une motoneige privée, son véhicule tout terrain (V.T.T.) a droit à un remboursement de 27,95 \$ par demi-journée durant laquelle il utilise ce véhicule.
- 11.4 Le réalisateur requis d'utiliser une motocyclette privée a droit à une allocation de 0,215 \$ par kilomètre parcouru.

12. Pièces justificatives

- 12.1 Une preuve de voyage est présentée pour chaque voyage et pour chaque journée complète de séjour. Toutefois, une telle preuve n'est pas requise pour un voyage de moins de 240 kilomètres aller et retour lorsqu'il y a utilisation d'une automobile privée et que ce voyage ne comporte pas de frais de repas ou de coucher. Une pièce justificative de l'utilisation de l'un ou l'autre des services mentionnés aux articles 12.2 à 12.11 est considérée comme preuve de voyage même s'il n'est pas indiqué que cette pièce est requise pour justifier une dépense particulière.
- 12.2 Lorsqu'il y a couché dans un établissement hôtelier, le reçu de caisse enregistreuse doit être fourni. Si l'établissement hôtelier ne peut fournir un tel reçu, un reçu officiel d'un représentant de l'établissement est accepté. La pièce justificative fournie indique le nom du réalisateur, la durée et les dates de séjour ainsi que le montant effectivement payé.
- 12.3 Lorsque le coût d'un repas dépasse le montant maximal admissible, les pièces justificatives sont requises.
- 12.4 Lorsque le parcours effectué en automobile est de plus de 240 kilomètres, en trajet aller et retour, une pièce justificative de l'utilisation d'un service à l'automobile doit être fournie.
- 12.5 Lorsqu'il y a utilisation de transports en commun, un reçu officiel attestant du paiement des billets doit être fourni, s'il est d'usage pour les transporteurs d'émettre un tel reçu.
- 12.6 Lorsqu'il y a utilisation de taxis, une pièce justificative doit être fournie si les frais d'un trajet excèdent 5,00 \$.
- 12.7 Lorsqu'il y a utilisation de stationnement, une pièce justificative doit être fournie.

- 12.8 Les frais de péage sur une autoroute, un pont ou un bateau-passeur se présumant et aucune pièce justificative n'est requise à cet effet, sauf pour tout montant qui excède 5,00 \$.
- 12.9 Lorsque d'autres frais admissibles en vertu du présent règlement sont encourus, des pièces justificatives doivent être fournies s'il est d'usage de fournir de telles pièces.
- 12.10 En cas d'assignation, lorsque l'indemnité payable est une allocation forfaitaire, une pièce justificative pour les frais de logement indiquant le montant des frais encourus doit être fournie. Si la nature des services utilisés ne permet pas de fournir une telle preuve, une attestation du directeur de qui relève le réalisateur visé ainsi que l'indication du nom et de l'adresse de l'endroit où l'employé a séjourné servent de pièces justificatives.
- 12.11 En cas d'assignation, lorsque l'indemnité payable est supérieure à l'allocation normalement prévue, des pièces justificatives pour les frais de logement et de subsistance indiquant les montants des frais encourus doivent être fournies.
13. Paiement du compte
- 13.1 Le compte doit être présenté dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent immédiatement le retour de voyage.
- 13.2 L'acceptation du compte doit avoir été recommandée par le supérieur hiérarchique à qui il importe de vérifier s'il y a conformité entre le programme de travail et les frais encourus pour le réaliser et avoir été approuvé par son supérieur hiérarchique.
- 13.3 Le compte doit être appuyé des pièces justificatives originales complètes et des renseignements exigés dans le présent règlement.
- 13.4 Lorsque le Directeur des ressources humaines juge à propos d'inviter un candidat à passer une entrevue en vue de combler un poste vacant et que, pour ce faire, ce candidat doit voyager ou séjourner hors de la zone des transports urbains qui desservent, s'il en est, sa résidence, l'Employeur peut rembourser à ce candidat ses frais réels de voyage et de séjour suivant le présent règlement et les normes qui lui seraient applicables s'il détenait ce poste.

Section IV Frais d'assignation

14. Règles générales de l'assignation
- 14.1 Le supérieur hiérarchique doit prévenir à l'avance le réalisateur qu'il sera en assignation. Cet avis, qui doit être confirmé par écrit, doit indiquer la

date du début de l'assignation, le motif de l'assignation, sa durée probable et les conditions de son application.

- 14.2 Lorsqu'un réalisateur est en assignation, le lieu d'assignation devient son port d'attache pour les fins de déplacements dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
- 14.3 Lorsqu'il y a assignation à l'intérieur d'un parcours routier de 16 kilomètres, et ce en utilisant la route la plus directe entre le port d'attache et l'endroit du déplacement, aucune compensation n'est payable.
- 14.4 Lorsque la distance entre la résidence d'un réalisateur et son lieu d'assignation est inférieure à 48 kilomètres, le supérieur hiérarchique détermine si l'assignation implique ou non un séjour sur place, compte tenu des possibilités de séjour au lieu d'assignation et des moyens de transport disponibles.
- 14.5 Lorsque la distance entre sa résidence et son lieu d'assignation est de 48 kilomètres ou plus, un réalisateur peut être autorisé, s'il en fait la demande, à revenir à sa résidence chaque soir s'il n'y a pas lieu de croire que cela nuise à l'efficacité du service et il reçoit, le cas échéant, les indemnités prévues pour l'assignation sans séjour sur place. Le coût ne doit toutefois pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour rester sur place.
- 14.6 Une assignation qui n'implique aucune dépense additionnelle à celle que le réalisateur encourt dans l'exercice normal de ses fonctions à son port d'attache habituel, n'est pas sujette à paiement d'une indemnité de la part de l'Employeur.

Il en est ainsi, entre autres, lorsque l'Employeur fournit les facilités de transport, de logement et de subsistance ou lorsque la distance que doit parcourir le réalisateur pour se rendre de sa résidence au lieu d'assignation n'est pas supérieure à celle qu'il parcourt pour se rendre de sa résidence à son port d'attache habituel.

- 14.7 Si, pendant l'assignation, des modifications interviennent dans les prix et les conditions de séjour, la compensation initialement prévue peut être modifiée en conséquence. Toutefois, la compensation payable ne peut en aucun cas être supérieure à celle qui aurait été autrement payable en cours de voyage.
 - 14.8 Le paiement de l'indemnité prévue pour l'assignation cesse au déménagement effectif du réalisateur.
15. Indemnités d'assignation
- 15.1 Les frais de voyage pour se rendre et revenir du lieu d'assignation sont remboursables selon les modalités prévues aux sections II et III.

- 15.2 L'employé dispose d'une période maximale de sept (7) jours pour prendre les arrangements relatifs à son logement et à sa subsistance sur le lieu prévu de son assignation. Durant cette période, il a droit aux indemnités déterminées pour un employé en voyage. L'allocation prévue pour l'assignation est applicable dès qu'il y a utilisation effective des services désignés ou dès la fin de la période de sept (7) jours.
- 15.3 L'Employeur verse à l'employé une allocation forfaitaire tenant lieu d'indemnité pour tous les frais inhérents à l'assignation y compris les frais pour le retour à la résidence pendant la durée de celle-ci.
- 15.4 Le directeur ou le chef de service détermine la fréquence des retours de l'employé visé à sa résidence. Normalement, ces déplacements aller et retour ne doivent ni réduire, ni modifier les heures de travail. Cependant, l'employé en assignation pour six (6) semaines ou plus à un endroit situé à plus de 320 kilomètres de sa résidence par voie terrestre, a droit à un voyage pour se rendre à sa résidence et en revenir au moins une fois à toutes les trois (3) semaines et ce voyage peut être effectué pendant les heures régulières de travail à la condition que les besoins du service le permettent.
- 15.5 Une indemnité forfaitaire de 21,45 \$ sera accordée pour chaque jour complet passé à son lieu d'assignation pour fins de compensation de la nourriture. Cette allocation est applicable lorsque l'employé loge en chambre, en appartement, hôtel ou chez un parent/ami.
- Pour le déjeuner : 5,25 \$
 - Pour le dîner : 8,10 \$
 - Pour le souper : 8,10 \$
- Une indemnité forfaitaire de 22,25 \$ sera versée pour chaque jour complet comportant un coucher chez un parent ou un ami.
- Si l'Employeur fournit lui-même le logement et la subsistance ou en défraie les coûts, l'employé a droit au remboursement des frais de transport pour se rendre à sa résidence et en revenir selon les modalités prévues à l'article 8 et selon la fréquence déterminée par le directeur.
- 15.6 Le réalisateur doit effectuer ses déplacements entre sa résidence et le lieu d'assignation en dehors des heures régulières de travail, et sans autre indemnité que celles prévues ci-après.
- 15.7 Le réalisateur qui utilise une automobile privée pour se rendre au travail et revenir à sa résidence, a droit au remboursement de ses frais de transport pour la distance additionnelle qu'il doit parcourir pour se rendre au lieu de son assignation plutôt qu'à son port d'attache habituel. Ce remboursement est effectué au taux prévu pour l'usage d'une automobile privée, à l'article 8.
- 15.8 Le réalisateur qui a reçu autorisation ou instruction expresse de son supérieur immédiat de prendre comme passager un autre employé

assigné au même endroit, a droit de se faire rembourser le kilométrage excédentaire que cela implique.

- 15.9 Le réalisateur qui utilise les transports en commun est remboursé des frais réels encourus.

Section V Frais de repas lors de temps supplémentaire au travail effectué dans le territoire de travail

16. Frais de repas lors de temps supplémentaire au travail effectué dans le territoire de travail

16.1 Un réalisateur régi par une convention ou une entente collective de travail intervenue entre l'Employeur et un syndicat ou une association professionnelle, a droit à une allocation de 8,00 \$ pour défrayer le coût d'un repas lors de temps supplémentaire effectué dans le territoire habituel de travail.

16.2 Un réalisateur non syndiqué mais régi par une réglementation spécifique quant à ses conditions de travail, a droit à une allocation de 8,00 \$ pour défrayer le coût d'un repas lors de temps supplémentaire effectué dans le territoire habituel de travail, conformément aux modalités stipulées à cet effet dans cette réglementation.

16.3 Un cadre qui effectue du temps supplémentaire dans le territoire habituel de travail a droit, soit après deux (2) heures de temps supplémentaire lors d'un jour ouvrable ou soit lors de toute période de quatre (4) heures de temps supplémentaire lors d'un jour autre qu'un jour ouvrable, à une ou à des allocations de repas :

- soit au montant de 8,00 \$ par repas sans pièce justificative ;

ou

- soit selon les frais réels, raisonnables et effectivement encourus, sur présentation des pièces justificatives.

16.4 Aucune allocation pour repas lors de temps supplémentaire effectué dans le territoire habituel de travail n'est allouée lorsque :

- le réalisateur visé se trouve sous l'effet des sections II, III, IV et VI ;
ou
- l'Employeur assume déjà, de quelque façon que ce soit, le coût du repas en question.

Section VI Frais de représentation, de clubs, de réception et d'associations

17. Frais de représentation

17.1 Les frais de représentation sont autorisés par :

- le directeur général administration, finance et ressources humaines dans le cas du président directeur général ;
- le président directeur général dans le cas des directeurs généraux ou des employés relevant du président directeur général ;
- par le directeur général concerné dans le cas des directeurs, chefs de service ou d'un employé relevant de lui ;
- par le directeur ou le chef de service dans tous les autres cas.

17.2 L'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais réels et raisonnables encourus.

18. Frais de clubs, d'associations et de cotisations professionnelles

18.1 Les frais de clubs et d'associations doivent rester dans les limites des pratiques courantes, de l'usage et du sens commun. L'Employeur peut refuser de rembourser tous frais qui ne seraient pas conformes à ces critères.

18.2 L'Employeur peut rembourser, sur présentation de pièces justificatives, les frais de clubs encourus par le président directeur général, par un directeur général, par un directeur ou un chef de service lorsque ce remboursement s'avère utile aux intérêts de l'Employeur.

18.3 L'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais d'associations et de cotisation professionnelle encourus par le président directeur général, par les directeurs généraux, par les directeurs ou chefs de service, lorsque le paiement de ces frais met en cause l'activité professionnelle de celui-ci au sein de l'Employeur.

L'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives et sur approbation du président directeur général, du directeur général ou du directeur concerné, les frais d'association et de cotisations professionnelles encourus par un réalisateur, lorsque l'appartenance de ce réalisateur à telle association ou corporation est exigée par l'Employeur.

19. Frais de réception

19.1 Les frais de réception, sur présentation de pièces justificatives, sont remboursés. Ces frais doivent rester dans les limites des pratiques courantes, de l'usage et du sens commun.

- 19.2 La tenue d'une réception doit être préalablement autorisée soit par le président directeur général, par un directeur général, par un directeur ou chef de service.
- 19.3 Les circonstances qui peuvent donner ouverture à la tenue d'une réception sont les suivantes :
- la participation à un congrès, à un colloque, à un symposium, à un concours, à une foire ou à toute autre manifestation publique semblable ;
 - l'accueil de délégations ou de dignitaires ;
 - la célébration d'un événement marquant ;
- ou
- l'accueil de personnes avec lesquelles l'Employeur entretient ou cherche à établir des relations de travail, d'échanges ou d'affaires.

Section VII Dispositions finales

20. Le présent règlement remplace et abroge le Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur, adopté par la résolution numéro 1182 et modifié par la résolution numéro 1201 et modifié de nouveau par la résolution numéro 1322 du conseil d'administration de la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec).
21. Tous frais encourus avant l'entrée en vigueur du présent règlement sont payés selon le règlement mentionné à l'article 20.
22. Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} avril 2002.

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente section visent tout réalisateur qui, à la demande de l'Employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

Le réalisateur qui répond à une offre de poste vacant est réputé agir à la demande de l'Employeur.

2. Ce réalisateur doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si l'employé a de ses enfants résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'Employeur ne doit pas exiger que le réalisateur déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.
3. Le réalisateur, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

Toutefois dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut prolonger ce délai.

Permis d'absence

4. Tout réalisateur déplacé a droit aux permis d'absence suivants :
 - a) permis d'absence avec traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, sans compter la durée du trajet aller et retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'Employeur rembourse au réalisateur ainsi qu'à sa conjointe ou son conjoint les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément au Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur ;
 - b) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport du réalisateur et des personnes à sa charge lui sont remboursés conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec).

Les permis d'absence octroyés au réalisateur à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour le réalisateur qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

5. L'Employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du réalisateur visé, et des personnes à sa charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.
6. Toutefois, l'Employeur ne paie pas le coût du transport du véhicule personnel du réalisateur à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'Employeur.

Entreposage des meubles

7. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du réalisateur et des personnes à sa charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation pour les dépenses connexes

8. L'Employeur paie un montant de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout réalisateur déplacé qui a une conjointe ou un conjoint, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il n'en a pas, en compensation des dépenses connexes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que des facilités complètes soient mises à la disposition du réalisateur par l'Employeur à son nouveau lieu de domicile. Toutefois, le montant de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à un réalisateur déplacé qui a une conjointe ou un conjoint est également payable à un réalisateur qui n'en a pas et qui tient logement.

Rupture de bail

9. À l'abandon d'un logement sans bail signé, l'Employeur paie, s'il y a lieu, au réalisateur visé à l'article 1 de la présente section une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'Employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le réalisateur qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le réalisateur doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

10. Si le réalisateur choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'Employeur.

Vente et achat de résidence

11. L'Employeur paie à la vente et à l'achat de la maison résidence principale du réalisateur déplacé ou de sa conjointe ou son conjoint, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives :
- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent ;
 - b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que le réalisateur ou sa conjointe ou son conjoint soit déjà propriétaire de la maison résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, de même que les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation lors de l'achat d'une maison résidence principale à son nouveau lieu de domicile ;
 - c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire ;
 - d) la taxe municipale sur les mutations immobilières.
12. Il peut arriver toutefois que la maison résidence principale du réalisateur déplacé ou de sa conjointe ou son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où le réalisateur doit assumer un nouvel engagement pour se loger. L'Employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison résidence principale non vendue mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse au réalisateur les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives :
- les taxes municipale et scolaire ;
 - l'intérêt sur l'hypothèque ;
 - le coût de la prime d'assurance incluant la taxe.

Frais de séjour

13. Lorsqu'il est nécessaire que le réalisateur se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu à l'article 2 de la présente section, l'Employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément au Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec), pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis.

14. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais de séjour de le réalisateur et des personnes à sa charge, conformément au Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.
15. Dans des circonstances exceptionnelles, si l'Employeur autorise un prolongement des périodes mentionnées aux articles 13 et 14 de la présente section, le réalisateur doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Sa contribution est alors basée sur son coût de vie normal.
16. Si l'Employeur autorise un retard du déménagement et si les personnes à la charge du réalisateur ne sont pas relogées immédiatement, les frais de transport du réalisateur lui sont remboursés pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles) si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles) aller et retour, et, une fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1609) kilomètres (1000 milles), si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles).

Exclusions

17. Les dispositions des articles 11 et 12 de la présente section ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'Employeur paie au réalisateur qui est propriétaire, sur présentation des baux, le montant de son loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

De plus l'Employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec).

18. Toutefois, les dispositions prévues aux articles 11, 12 et 17 de la présente section ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de réalisateur exerçant des fonctions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'Employeur.

Employés contractuels en région

19. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, en regard des réalisateurs contractuels en région, qu'aux réalisateurs contractuels en région embauchés pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Annexe B Formule de retenue syndicale

Je, soussigné, autorise par la présente, la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) à prélever sur chaque paie deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de mon salaire aux fins de cotisations syndicales et d'en faire la remise à l'Association suivant l'entente établie, une fois par mois.

Nom : _____

Témoin : _____

Date : _____

Annexe C Postes budgétaires par catégorie – frais directs

1. a) Cachets
 - participants
 - membres UDA
 - musiciens
 - musique originale
- b) Frais de déplacements
 - équipe de production
 - équipe technique

2. Recherche
Scénarisation
Consultation

3. Décors
Accessoires
Costumes
Location des lieux

4. Archives visuelles
Archives sonores

5. Production-vidéo
 - montage et animation électroniques
 - location et installation d'équipement

6. Temps supplémentaire
 - équipement de production
 - équipe technique

Annexe D Processus de production à titre indicatif

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

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

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

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

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

PARENTAUX OU FAMILIAUX

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

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

DES CONJOINTS DE MÊME SEXE

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

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

Annexe F Assurances

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

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

Annexe G Assistance à la réalisation

L'Association des réalisateurs et réalisatrices de Télé-Québec convient que l'Employeur n'est pas tenu d'affecter, à chaque production ou à chaque tournage extérieur, une assistante ou un assistant à la réalisation.

Les parties discuteront en priorité, dans le cadre du comité conjoint permanent sur l'organisation du travail, de l'affectation des assistantes ou assistants à la réalisation.

Annexe H Frais de stationnement

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

Si la Société décidait de modifier les conditions relatives au stationnement, elle en discute avec 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 I Préséance à l'embauche de réalisateurs contractuels

Sous réserve d'une cause juste et suffisante ou d'un motif professionnel, le réalisateur qui cumule deux (2) années consécutives de service pour une même émission ayant le même mandat, a préséance lors de l'embauche de réalisateurs pour cette émission, eu égard à ses disponibilités.

Lorsque le nombre de réalisateurs bénéficiant de cette disposition excède le nombre de réalisateurs requis pour cette émission, l'Employeur accorde les contrats aux réalisateurs de son choix parmi ces réalisateurs.

Annexe J Modalités de rappel pour les réalisateurs contractuels

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

Le 1^{er} avril de chaque année, cette liste est remise à l'Association et à la direction générale des Programmes

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

1. Le réalisateur contractuel dont le contrat est d'une durée initiale prévue de neuf (9) mois ou plus peut choisir d'être couvert par les dispositions de l'article 29.00 ou d'être couvert par les dispositions de la convention collective.
2. Il doit faire ce choix au plus tard dans les cinq (5) jours de la signature de son contrat et en informer la Direction des ressources humaines par écrit. Ce choix est irrévocable pour la durée de son contrat et pour tout renouvellement de contrat de plus de 9 mois.
3. Le réalisateur contractuel dont le contrat est d'une durée initiale de neuf (9) mois ou plus n'est pas couvert par les dispositions suivantes :

12.00 Permis d'absence

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

13.00 Sécurité d'emploi

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

Section II Régime uniforme d'assurance-vie

Section III Régime d'assurance-maladie

22.00 Droits de participations aux affaires publiques

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

25.00 Ancienneté

28.00 Traitement

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

32.00 Congé sans traitement

33.00 Congé à traitement différé

35.00 Formation et développement professionnel

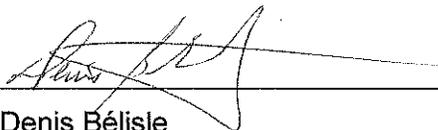
Le réalisateur contractuel à toutefois droit aux dispositions prévues à la clause 35.06 et 35.07.

Signé à Montréal, ce 17^e jour du mois de décembre 2012.

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



Michèle Fortin
Présidente directrice générale



Denis Bélisle
Directeur général principal et secrétaire
corporatif



Gaétan Girard
Directeur des ressources humaines

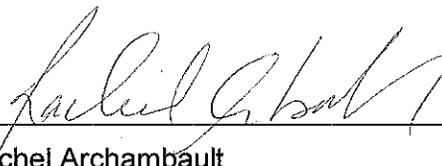


Linda Ménard
Conseillère en ressources humaines

**Pour l'Association des
réalisateurs et réalisatrices de
Télé-Québec (ARRTQ-CSQ)**



Carole Castonguay
Centrale des Syndicats du Québec



Rachel Archambault
Coordonnatrice ARRTQ



Alain Savaria
Secrétaire Trésorier ARRTQ



Sylvain Leboeuf
Conseiller pour ARRTQ