

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**D'UNE PART : LA SOCIÉTÉ DE TÉLÉDIFFUSION
DU QUÉBEC (TÉLÉ-QUÉBEC),**

ci-après appelée l' « Employeur »

ET,

**D'AUTRE PART : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
EN RADIO-TÉLÉDIFFUSION DE
TÉLÉ-QUÉBEC (SERT),**

ci-après appelé le « Syndicat »

Du 17 décembre 2012 au 30 juin 2017

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS	1
1-1.00 DÉFINITIONS	1
CHAPITRE 2-0.00 BUT DE LA CONVENTION, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	6
2-1.00 BUT DE LA CONVENTION	6
2-2.00 CHAMP D'APPLICATION	6
2-3.00 RECONNAISSANCE	10
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	11
3-1.00 TRANSMISSION ET AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS ET AVIS SYNDICAUX	11
3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS TECHNIQUES DE L'EMPLOYEUR.....	11
3-3.00 DOCUMENTATION	11
3-4.00 RÉGIME SYNDICAL.....	15
3-5.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT	15
3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	16
CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION	20
4-1.00 COMITÉ CONJOINT.....	20
CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI	21
5-1.00 ENGAGEMENT ET PROBATION.....	21
5-2.00 ANCIENNETÉ.....	23
5-3.00 POSTE VACANT, NOUVEAU POSTE ET PÉRIODE D'ESSAI	24
5-4.00 POSTE TEMPORAIRE ET POSTE TEMPORAIREMENT VACANT	28
5-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	30
5-6.00 CHANGEMENT TECHNIQUE, TECHNOLOGIQUE OU ADMINISTRATIF	35
5-7.00 FERMETURE.....	36
5-8.00 JURIDICTION, SOUS-TRAITANCE, PRODUCTION EXTERNE ET COPRODUCTION	37
5-9.00 MESURE DISCIPLINAIRE.....	38
5-10.00 DÉMISSION.....	39
5-11.00 APPRÉCIATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL.....	40
5-12.00 EXAMEN MÉDICAL.....	40
CHAPITRE 6-0.00 AVANTAGES SOCIAUX	42
6-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE, TRAITEMENT ET RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES	42
6-2.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES.....	54
6-3.00 DROITS PARENTAUX	54
6-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX	76
6-5.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT	78
6-6.00 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	79
6-7.00 RÉGIME DE RETRAITE	80
6-8.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ.....	84
6-9.00 RESPONSABILITÉ CIVILE.....	91

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION	92
7-1.00 RÈGLES DE CLASSIFICATION	92
7-2.00 DÉTERMINATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON	93
7-3.00 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE	95
7-4.00 TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE	97
7-5.00 SALARIÉS HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE	107
7-6.00 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT, DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE	107
7-7.00 PRIMES	108
7-8.00 VERSEMENT DE LA PAIE	110
CHAPITRE 8-0.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	113
8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	113
8-2.00 COMITÉ DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT	114
CHAPITRE 9-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL	116
9-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	116
9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL	116
9-3.00 AFFICHAGE ET MODIFICATION DE L'HORAIRE	119
9-4.00 MISSION EXTÉRIEURE	120
9-5.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	122
9-6.00 JOURS FÉRIÉS	125
9-7.00 VACANCES	128
9-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ	131
9-9.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	132
9-10.00 VÊTEMENTS, CHAUSSURES ET ARTICLES NÉCESSAIRES	135
9-11.00 MENTION AU GÉNÉRIQUE	135
CHAPITRE 10-0.00 GRIEFS ET ARBITRAGE	136
10-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	136
10-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE	137
10-3.00 DISPOSITIONS DIVERSES	139
CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	140
11-1.00 AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE	140
11-2.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION	140
11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES	140
11-4.00 DROITS ACQUIS	140
11-5.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION	141
11-6.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL	141
11-7.00 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION	142
11-8.00 IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	142
11-9.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ	142
11-10.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL	143

ANNEXES

<i>ANNEXE I</i>	<i>LISTE DES TITRES D'EMPLOI COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION</i>	<i>144</i>
<i>ANNEXE II</i>	<i>PLAN DE CLASSIFICATION</i>	<i>145</i>
<i>ANNEXE III</i>	<i>ACCRÉDITATION</i>	<i>187</i>
<i>ANNEXE IV</i>	<i>FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT</i>	<i>191</i>
<i>ANNEXE V</i>	<i>LISTE D'ANCIENNETÉ AU 31 AOÛT 2012</i>	<i>194</i>
<i>ANNEXE VI</i>	<i>FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT, DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES</i>	<i>195</i>
<i>ANNEXE VII</i>	<i>LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TITRE D'EMPLOI DE TECHNICIEN D'ENTRETIEN ET D'IMPLANTATION (ÉLECTRICIEN)</i>	<i>214</i>
<i>ANNEXE IX</i>	<i>SALLE DE REPOS - BUREAU DE MONTRÉAL</i>	<i>214</i>
<i>ANNEXE X</i>	<i>POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE</i>	<i>216</i>
<i>ANNEXE XII</i>	<i>ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX OU FAMILIAUX OU DES CONJOINTS DE MÊME SEXE</i>	<i>219</i>
<i>ANNEXE XIII</i>	<i>LIBÉRATIONS AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES</i>	<i>220</i>
<i>ANNEXE XV</i>	<i>OBJET : FRAIS DE STATIONNEMENT</i>	<i>222</i>
<i>ANNEXE XVI</i>	<i>OBJET : LISTE DE RAPPEL CONCERNANT LES SALARIÉS CONTRACTUELS</i>	<i>223</i>

INDEX PAR SUJET

Sujets

Numéro de chapitre d'article ou d'annexe

A

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

B

But de la convention	2-1.00
----------------------------	--------

C

Catégorie d'emploi, définition	1-1.00
Certificat d'accréditation	2-2.00, Annexe III
Cessation d'emploi	5-10.00
Changement administratif.....	5-6.00, 1-1.00
Champ d'application	2-2.00
Changement technique et technologique	5-6.00, 1-1.00
Chevauchement, primes de.....	7-7.00
Classe	1-1.00
Classification, règles de	7-1.00
Comité conjoint.....	4-1.00
Comité de perfectionnement.....	8-2.00
Comité de santé et sécurité	9-9.00
Congé à traitement différé ou anticipé	6-8.00
Congé férié	9.6.00
Congé pour adoption	6-3.00
Congé pour affaires familiales et victime d'événements tragiques	6-3.00
Congé pour affaires personnelles.....	6-4.00
Congé pour affaires syndicales	3-6.00
Congé pour déménagement.....	6-4.00
Congé pour invalidité.....	6-1.00
Congé pour juré ou témoin	6-4.00
Congé pour maladie	6-1.00
Congé pour maternité.....	6-3.00
Congé pour paternité.....	6-3.00
Congé pour responsabilité parentale.....	6-3.00
Congé pour urgence.....	6-4.00
Congé sans traitement.....	6-5.00
Congé spécial.....	6-4.00
Congédiement	5-9.00
Conjoint, définition	, 1-1.00, 6-1.00
Contrat de travail (salarié contractuel)	5-1.00
Cotisation syndicale.....	3-5.00
Cours	8-2.00
Coproduction, définition.....	5-8.00, 1-1.00

Sujets

Numéro de chapitre d'article ou d'annexe

D

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

E

Échelon, avancement d'	7-2.00
Employeur	1-1.00
Enfant à charge, définition	6-1.00
Engagement	5-1.00, 7-1.00
Engagement d'un salarié contractuel	5-1.00
Examen médical	5-12.00
Exigences d'emploi.....	7-1.00

F

Fermeture	5-7.00
Formation et perfectionnement.....	8-0.00
Formule de cessation d'emploi	5-10.00
Formule de demande d'adhésion au Syndicat.....	Annexe IV
Frais de voyage	7-6.00, Annexe VI

G

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

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

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

I

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

J

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

L

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

M

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

N

Nouveau poste	5-3.00
---------------------	--------

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

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

R

Rappel au travail.....	9-5.00
Reclassement.....	5-5.00
Reconnaissance du Syndicat	2-3.00
Régime d'assurance-vie, maladie, traitement et régimes complémentaires	6-1.00
Régime de retraite	6-7.00
Régime syndical	3-4.00
Réglementation des absences	6-2.00
Rémunération	7-0.00
Rencontre, nombre de délégués	3-6.00

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

Repas	9-2.00
Repas en heures supplémentaires	9-2.00, Annexe VI
Repas, entretien et implantation aux transmetteurs	9-2.00
Repos quotidien.....	9-1.00
Représentant syndical	1-1.00
Représailles et discrimination	11-5.00
Responsabilité civile	6-9.00
Responsabilité et fonction de l'Employeur	2-3.00
Responsabilité parentale, congé pour	6-3.00
Retraite	6-7.00
Rétrogradation.....	1-1.00, 7-2.00

S

Salaire	1-1.00, 7-0.00
Salarié, définition	1-1.00
Salarié, handicapé	9-8.00
Salarié, contractuel.....	1-1.00, 2-2.00
Salarié, permanent	1-1.00
Salarié, régulier	1-1.00
Santé et sécurité du travail	9-9.00
Sécurité d'emploi	5-5.00
Semaine et heures de travail	9-1.00
Service continu, définition.....	1-1.00
Sous-traitance	1-1.00, 5-8.00
Suspension d'un salarié.....	5-9.00
Syndicat, définition	1-1.00

T

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

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

U

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

V

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

1-1.00 DÉFINITIONS

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

1-1.01 CATÉGORIE D'EMPLOI

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

- emplois techniques;
- emplois paratechniques.

1-1.02 CHANGEMENT ADMINISTRATIF

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

1-1.03 CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

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

1-1.04 CLASSE

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

1-1.05 CONJOINT

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

- a) Qui sont mariées et cohabitent;
- b) Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

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

1-1.06 COPRODUCTION

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

1-1.07 EMPLOYEUR

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

1-1.08 GRIEF

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

1-1.09 MUTATION

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

1-1.10 PARTIE

L'Employeur ou le Syndicat.

1-1.11 PLAN DE CLASSIFICATION

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

1-1.12 PORT D'ATTACHE

Lieu de travail où normalement le salarié reçoit ses instructions, exerce ses fonctions et fait rapport de ses activités.

1-1.13 POSTE

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

1-1.14 POSTE TEMPORAIRE

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

- 1-1.15 POSTE TEMPORAIREMENT VACANT**
- Poste d'un salarié régulier ou permanent temporairement absent pour une des raisons prévues à la présente convention.
- 1-1.16 POSTE VACANT**
- Poste dépourvu d'un titulaire et qui n'a pas été aboli par l'Employeur.
- 1-1.17 PRODUCTION EXTERNE**
- Toute série ou document produit par un producteur autre que l'Employeur et destiné à la diffusion et qui ne constitue pas de la sous-traitance.
- 1-1.18 PROMOTION**
- Mouvement d'un salarié à un autre poste d'un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui du titre d'emploi qu'il quitte.
- 1-1.19 REPRÉSENTANT SYNDICAL**
- Toute personne désignée par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.
- 1-1.20 RÉTROGRADATION**
- Mouvement d'un salarié à un autre poste d'un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur à celui du titre d'emploi qu'il quitte.
- 1-1.21 SALAIRE**
- Le montant versé à un salarié conformément aux dispositions des articles 7-1.00, 7-2.00, 7-3.00, 7-4.00 et 7-5.00 y excluant toute prime, heure supplémentaire, prestation ou indemnité prévue à la présente convention.
- 1-1.22 SALARIÉ**
- Toute personne salariée par l'Employeur et couverte par l'accréditation détenue par le Syndicat.

1-1.23 SALARIÉ CONTRACTUEL

Le salarié qui est embauché par contrat pour accomplir un surcroît de travail, un remplacement ou un travail à caractère occasionnel.

1-1.24 SALARIÉ PERMANENT

Le salarié régulier qui a terminé sa période de probation.

1-1.25 SALARIÉ RÉGULIER

Le salarié qui est salarié pour occuper un poste devenu vacant de façon permanente ou pour occuper un nouveau poste qui doit être comblé de façon permanente.

1-1.26 SERVICE CONTINU

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

1-1.27 SOUS-TRAITANCE

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

1-1.28 SYNDICAT

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

1-1.29 TITRE D'EMPLOI

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

1-1.30 TOUR DE SERVICE

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

1-1.31 TRAITEMENT

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

1-1.32 TRANSFERT

Changement permanent du port d'attache d'un salarié.

CHAPITRE 2-0.00 BUT DE LA CONVENTION, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 BUT DE LA CONVENTION

2-1.01 La présente convention a pour but:

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

2-2.00 CHAMP D'APPLICATION

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

SECTION 2 SALARIÉ CONTRACTUEL DONT LE CONTRAT EST D'UNE DURÉE INITIALE PRÉVUE DE MOINS DE NEUF (9) MOIS

2-2.03 Malgré la clause 2-2.01, le salarié contractuel n'est pas couvert par les dispositions suivantes:

- 3-6.00 Libérations pour activités syndicales
Le salarié contractuel a toutefois droit à la clause 3 6.05 et au paragraphe b) de la clause 3-6.06
 - 5-2.00 Ancienneté
 - 5-3.00 Poste vacant, nouveau poste et période d'essai
Le salarié contractuel a toutefois droit au paragraphe d) de la clause 5-3.07 et à la clause 5- 3.08.
 - 5-4.00 Poste temporaire et poste temporairement vacant
 - 5-5.00 Sécurité d'emploi
 - 5-6.00 Changement technique, technologique ou administratif.
Cette exclusion ne peut toutefois avoir pour effet de soustraire l'Employeur à ses obligations envers le Syndicat
 - 5-7.00 Fermeture
 - 6-1.00 section 2 Régime d'assurance-vie uniforme
section 3 Régime d'assurance-maladie de base
section 4 Assurance salaire
 - 6-3.00 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.
 - 6-4.00 Congés spéciaux
Le salarié contractuel a toutefois droit aux dispositions applicables de la Loi des normes minimales de travail
 - 6-5.00 Congé sans traitement
 - 6-6.00 Droit de participation aux affaires publiques
 - 6-8.00 Congé à traitement différé ou anticipé
 - 8-0.00 Formation et perfectionnement
 - 9-6.00 Jours fériés
 - 9-7.00 Vacances
 - 9-8.00 Conditions particulières relatives à la santé
- Les annexes relatives aux dispositions énumérées ci- dessus.

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

-7-7.01 Prime de chevauchement

-9-1.00 Semaine et heures de travail

Le salarié contractuel sur demande a toutefois droit au paragraphe b) de la clause 9-1.02

-9-2.00 Horaire de travail

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

-9-3.00 Distribution et modification de l'horaire

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

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

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

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

2-2.08 Malgré la clause 2-2.01, le salarié 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 la section 2 du présent article ou par les dispositions de la présente section.

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

2-2.09

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

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

-Les annexes relatives aux dispositions énumérées ci-dessus.

2-2.10

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

2-2.11

Un salarié ne peut bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon par période de douze (12) mois de calendrier ou par période de six (6) mois de calendrier dans les cas prévus de la classe 1.

2-2.12

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

2-3.00 RECONNAISSANCE

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

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

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

2-3.04 L'Employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il produise ou diffuse pour le compte d'une station de radio, d'une station de télévision ou d'une entreprise de production audiovisuelle en se substituant aux salariés en grève légale ou en lock-out.

3-1.00 TRANSMISSION ET AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS ET AVIS SYNDICAUX

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

3-1.02 Le Syndicat peut distribuer aux salariés toute communication en la déposant dans leur casier respectif, à leur bureau, à leur salle de repos ou par le courriel de l'Employeur.

Le Syndicat peut afficher ses communications aux salariés sur les tableaux fournis par l'Employeur.

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

3-2.01 L'Employeur met à la disposition des salariés une salle de repos.

3-2.02 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local adéquat, sans frais, incluant les services de téléphonie et de photocopieur, que ce dernier peut utiliser pour fins de secrétariat ou de rencontre syndicale.

3-2.03 L'Employeur consent également à mettre à la disposition du Syndicat, sur demande, un local pour ses assemblées générales ou ses rencontres syndicales, si un tel local est disponible.

3-2.04 Le Syndicat peut utiliser sans frais les équipements techniques de l'Employeur nécessaires à la tenue d'une réunion, si de tels équipements sont disponibles et en respectant la politique de prêt d'équipement de l'Employeur.

3-3.00 DOCUMENTATION

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3-3.01 L'Employeur transmet au Syndicat copie de tout document relatif à la présente convention émis par l'Employeur et qui doit être affiché à l'intention des salariés.

Toutefois, lorsque l'affichage ne suffit pas à informer adéquatement les salariés des régions, l'Employeur choisit le moyen approprié afin d'assurer la diffusion de tout document visé à la présente clause; de ce fait, tout salarié a droit à la même information.

3-3.02 Le salarié peut, sur rendez-vous, durant les heures régulières de bureau, consulter son dossier personnel.

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

3-3.04 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, une copie des politiques et des règlements adoptés par le Conseil d'administration ou par le Comité exécutif concernant les salariés.

SECTION 2 ANNUELLEMENT

3-3.05 L'Employeur transmet au Syndicat au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année, la liste de tous les salariés selon les modalités décrites ci-dessous.

Cette liste est constituée à partir des données réelles au 30 septembre de l'année concernée. Sur demande, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une mise à jour de la liste.

La liste contient les informations suivantes pour chaque salarié:

- noms et prénoms
- adresse
- numéro du salarié
- statut
- numéro de téléphone
- date de naissance
- date d'engagement
- titre d'emploi
- traitement annuel
- classe
- échelon

SECTION 3 MENSUELLEMENT

3-3.06 L'Employeur transmet au Syndicat le nom des salariés permanents, par ordre alphabétique, avec les informations suivantes pour chaque salarié:

- numéro du salarié
- titre d'emploi
- nombre d'heures supplémentaires rémunérées à taux simple, à taux et demi et à taux double
- nombre d'heures utilisées en temps compensable
- cumulatif de chacun des items précédents.

3-3.07 L'Employeur transmet au Syndicat le nom des salariés, par ordre alphabétique, avec les informations suivantes pour chaque salarié:

- numéro du salarié
- titre d'emploi
- statut
- nombre d'heures régulières payées
- nombre d'heures supplémentaires payées à taux simple, à taux et demi et à taux double
- nombre d'heures utilisées en temps compensable
- cumulatif de chacun des items précédents.

3-3.08 L'Employeur transmet au Syndicat un état des banques pour les salariés permanents et contractuels, par numéro de salarié, avec les informations suivantes pour chaque salarié:

- statut
- cumulatif des heures supplémentaires
- cumulatif des heures de congé de maladie
- cumulatif des heures de congé annuel
- titre d'emploi.

3-3.09 L'Employeur transmet mensuellement au Syndicat la liste des contrats accordés par coproduction, production externe ou sous-traitance. Sur demande du Syndicat, l'Employeur lui fournit une copie du contrat intervenu.

Le Syndicat s'engage à respecter la confidentialité des informations ainsi obtenues.

SECTION 4 SELON L'ORDRE DES ÉVÉNEMENTS

3-3.10 L'Employeur transmet au Syndicat, selon l'ordre des événements, les informations suivantes:

- a) l'avis de tout nouveau poste, de tout poste vacant ainsi que de toute abolition de poste;
- b) l'avis indiquant l'engagement d'un nouveau salarié ou d'un salarié contractuel; l'avis doit comprendre les motifs de l'engagement; tel avis est communiqué au Syndicat dans les trente (30) jours;
- c) lorsqu'il y a affichage, dans les cinq (5) jours de la fin de celui-ci, la liste de tous les salariés qui ont posé leur candidature;
- d) l'avis confirmant la promotion, la mutation, le transfert et la rétrogradation trois (3) jours avant leur entrée en vigueur;
- e) l'avis de congédiement, de mesure disciplinaire et l'avertissement écrit lorsqu'un tel avertissement est versé au dossier personnel du salarié;
- f) l'avis de démission, de retraite ainsi que l'avis de changement d'unité de négociation;
- g) lorsque le salarié a complété sa période de probation ou d'essai, la lettre attestant, dans les quinze (15) jours de la fin de la période de probation ou d'essai, que le salarié a réussi sa période de probation ou d'essai ou ne l'a pas réussie;
- h) une copie du registre d'accident lors d'accident du travail de moins d'un (1) jour ou une photocopie de la demande de remboursement de l'Employeur dans les autres cas; l'avis est communiqué dans les sept (7) jours suivant l'accident ou l'événement;
- i) l'avis de reclassement, au moins trente (30) jours avant ledit reclassement;
- j) l'avis de changement technique, technologique ou administratif, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le changement;
- k) le nom des salariés libérés en vertu de l'article 3-6.00 ainsi que les codes de libération s'appliquant à chacun;
- l) l'avis d'attribution d'un congé sans traitement de plus de trente (30) jours;
- m) l'avis d'attribution d'un congé à traitement différé ou anticipé;
- n) l'avis de la prise d'un congé de maternité ou d'adoption;
- o) lorsque la durée d'une affectation temporaire est supérieure à trente (30) jours consécutifs, l'avis au Syndicat d'une telle affectation temporaire et, sur demande de celui-ci, la raison de cette affectation temporaire ainsi que la durée prévue.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

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

3-4.03 Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tout candidat doit, lors de son engagement, signer une formule de demande d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-4.04.

3-4.04 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur qui est membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission n'affecte en rien son lien d'emploi comme salarié.

3-4.05 Le fait pour le salarié d'être refusé ou exclu des rangs du Syndicat n'affecte en rien son lien d'emploi comme salarié.

3-5.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

3-5.01 L'Employeur retient sur la rémunération totale de tout salarié qui est membre du Syndicat le montant spécifié par ce dernier à titre de cotisation régulière ou de cotisation spéciale.

De plus, l'Employeur retient sur la rémunération totale de tout salarié non membre un montant égal à celui prévu au paragraphe précédent.

3-5.02 Les montants prévus à la clause 3-5.01 sont retenus sur chaque paie.

3-5.03 Au moins un (1) mois avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat doit aviser par écrit l'Employeur de toute modification du montant fixé comme cotisation régulière ou spéciale. À défaut d'avis, l'Employeur déduit selon le dernier avis reçu.

3-5.04 L'Employeur remet au Syndicat, dans les quinze (15) jours suivant le mois écoulé, les montants retenus conformément à la clause 3-5.01 avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié, la

rémunération totale et le nom de celui-ci.

3-5.05 L'Employeur inscrit le montant total retenu conformément à la clause 3-5.01 sur les relevés d'impôt de chaque salarié.

3-5.06 Aux fins d'application du présent article, la rémunération totale signifie tout montant versé à un salarié conformément aux dispositions de la présente convention, à l'exclusion de ceux prévus à l'article 7-6.00 et à la clause 8-1.03.

3-5.07 L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de telles cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée plus haut et de verser au Syndicat les montants perçus.

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

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

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

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

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

Le nombre de jours de libération avec traitement accordé à cette fin est de : Cinquante (50) jours par année allant du 1^{er} juillet au 30 juin.

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

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

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

Le nombre maximum de jours d'absence accordé en vertu de la présente clause est de vingt-cinq (25) jours par année contractuelle. Le nombre de salariés qui peuvent s'absenter en même temps ne peut dépasser trois (3) dont pas plus de deux (2) du même titre d'emploi. Toutefois, l'Employeur peut refuser de libérer deux (2) salariés du même titre d'emploi pour les besoins des opérations de l'Employeur.

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

3-6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'Employeur.

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

3-6.06 Les représentants autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé le responsable des Relations de travail ou son délégué, dans un délai raisonnable, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitement à l'occasion de rencontres prévues et fixées entre les parties:

- a) discussions relatives à des griefs: maximum de deux (2) représentants;
- b) audition des griefs par un arbitre: maximum de deux (2) représentants qui ne peuvent être les plaignants.

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

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

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

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

SECTION 2 CONGÉ DE MOINS DE TRENTE (30) JOURS

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

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

Le nombre de salariés qui, en vertu de la présente clause, peuvent s'absenter en même temps ne peut dépasser quatre (4) dont pas plus de deux (2) du même titre d'emploi.

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

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

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

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

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

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

S'il maintient sa participation, le salarié sera considéré comme étant en congé avec traitement pour les seules fins de son régime de retraite.

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

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

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

SECTION 4 VISITE DES LOCAUX

3-6.16 Après entente avec le responsable des Relations de travail ou son délégué et moyennant un préavis raisonnable, l'Employeur accorde à un (1) représentant autorisé du Syndicat, la permission de visiter les locaux de travail pour s'assurer que les dispositions de la présente convention sont observées. Cette visite ne doit en aucune manière se transformer en assemblée générale.

SECTION 5 DROITS ET AVANTAGES

3-6.17 Le salarié libéré durant les heures de travail en vertu des sections 1, 2, 3 ou 4 ne perd aucun droit quant aux avantages et privilèges prévus à la présente convention et il ne doit pas être importuné ou subir de tort pour ces activités comme telles.

4-1.00 COMITÉ CONJOINT

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

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

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

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

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

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

5-1.01 L'engagement de tout salarié est soumis aux dispositions du présent article et des autres dispositions de la présente convention.

5-1.02 Tout nouveau salarié permanent engagé par l'Employeur doit être détenteur du diplôme d'études collégiales (DEC) pertinent.

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

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

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

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

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

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

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

Si l'arbitre donne droit au grief du Syndicat, l'Employeur doit alors mettre fin immédiatement à l'emploi du salarié contractuel.

5-1.07 Lors de l'engagement d'un salarié, l'Employeur l'informe par écrit, avec copie au Syndicat, des sujets suivants:

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

5-1.08 Lors de l'engagement d'un salarié, l'Employeur lui fournit:

- a) une copie de son contrat d'engagement s'il s'agit d'un salarié contractuel;
- b) une copie de la convention collective;
- c) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat conformément à l'annexe IV;
- d) un formulaire de demande d'adhésion aux régimes d'assurances ou l'exemption, s'il y a lieu.

SECTION 2 PROBATION

5-1.09 La période de probation d'un salarié régulier est de six (6) mois de service à titre de salarié régulier.

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

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

Toutefois, un salarié contractuel est réputé avoir terminé sa période de probation lorsque le cumul de ses périodes de probation à l'intérieur de différents contrats pour un même titre d'emploi totalise cent vingt (120) jours travaillés et s'il ne s'est pas écoulé plus de dix-huit (18) mois depuis son dernier contrat.

S'il s'est écoulé plus de dix-huit (18) mois depuis son dernier contrat, le salarié est soumis de nouveau aux dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause.

- 5-1.11** Un salarié contractuel engagé à titre de salarié régulier dans le même titre d'emploi et à condition qu'il n'y ait pas eu interruption de service de plus d'un (1) mois, doit compléter une période de probation de six (6) mois de service, à moins qu'il n'ait déjà travaillé au moins six (6) mois consécutifs. Dans ce cas, sa période de probation est réduite à trois (3) mois de service.
- 5-1.12** Tant qu'un salarié n'a pas terminé sa période de probation, la décision de l'Employeur de mettre fin à son emploi ne peut faire l'objet d'un grief.
- 5-1.13** Aux fins du calcul de la période de probation, toute absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours pour cause de vacances, d'invalidité ou de jours fériés, est exclue.

5-2.00 ANCIENNETÉ

- 5-2.01** L'ancienneté ne s'établit que pour les salariés permanents à l'emploi.
- 5-2.02** L'ancienneté comprend la période d'emploi comme salarié permanent, les autres périodes d'emploi reconnues à la clause 5-2.03 et la période prévue à la clause 5-5.27.
- 5-2.03** L'ancienneté s'exprime en terme de date, laquelle est déterminée antérieurement à la date d'acquisition du statut de salarié permanent et en fonction de celle-ci, en tenant compte des périodes suivantes:

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

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

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

- c) pour le salarié de l'Employeur non régi par la présente

convention et qui le devient suite à un mouvement de personnel, le temps reconnu comme ancienneté accumulée depuis son engagement comme salarié permanent.

5-2.04 L'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons suivantes:

- a) la démission du salarié;
- b) le congédiement du salarié non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- c) s'il s'est écoulé plus de vingt-quatre (24) mois depuis la mise à pied du salarié.

5-2.05 À la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés permanents est celle apparaissant à l'annexe V.

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

SECTION 1 POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

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

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

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

Tout salarié intéressé ou visé par l'affichage peut se porter candidat en postulant par écrit.

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

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

5-3.05 L'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'un salarié s'il est en probation ou en période d'essai.

5-3.06 L'Employeur offre le poste aux candidats qui possèdent les qualifications requises prévues au plan de classification et qui répondent aux autres exigences déterminées par l'Employeur.

5-3.07 Parmi les salariés qui ont soumis leur candidature ou qui sont réputés candidats selon les dispositions de la présente convention, l'Employeur procède de la façon suivante:

- a) L'Employeur comble le poste parmi les salariés permanents qui ont demandé une promotion, une rétrogradation ou une mutation, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par lui, selon l'ordre d'ancienneté; dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation, le salarié doit posséder au moins cinq (5) années de service dans son présent titre d'emploi;
- b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), l'Employeur comble le poste en choisissant parmi les salariés permanents qui ont demandé une rétrogradation ou une mutation, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par lui, selon l'ordre d'ancienneté. Dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation, le salarié doit posséder deux (2) années de service dans son présent titre d'emploi;
- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), l'Employeur comble le poste en choisissant parmi les salariés mis à pied qui sont inscrits sur la liste de rappel prévue à l'article 5-5.00, possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées par lui, selon l'ordre d'ancienneté.

d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), l'Employeur favorise la candidature de tout salarié contractuel ayant postulé qui possède les qualifications requises et répond aux exigences déterminées par l'Employeur avant la candidature d'une personne de l'extérieur.

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

5-3.08 L'Employeur favorise la promotion et la mutation de ses salariés, couverts ou non par la présente convention collective, par rapport à l'engagement de candidats de l'extérieur.

5-3.09 Si, dans le cadre des autres exigences déterminées par l'Employeur, la passation d'un examen est nécessaire, les candidats doivent être prévenus de la date de passation de l'examen au moins sept (7) jours à l'avance.

5-3.10 L'Employeur avise, par écrit, les candidats et le Syndicat, de son choix et ce, dans un délai de:

a) quarante-cinq (45) jours de la fin de l'affichage si le candidat choisi est un salarié de l'unité de négociation;

b) quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'affichage si le candidat choisi est une personne de l'extérieur de l'unité de négociation.

5-3.11 L'Employeur est libéré de son obligation de combler le poste dans le délai prévu à la clause 5-3.10 s'il démontre qu'il n'a pu trouver de candidat rencontrant ses exigences, consentant et disponible.

5-3.12 Lorsque l'Employeur comble un poste avec une personne de l'extérieur parce qu'aucun candidat ne rencontre les dispositions de la clause 5-3.06, il avise le Syndicat et les salariés qui ont soumis leur candidature de sa décision.

5-3.13 En cas de grief par un salarié dont la candidature est refusée, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

5-3.14 Dans le cas de transfert d'un port d'attache de l'Employeur à un autre, l'Employeur doit offrir le transfert sur une base volontaire et par ordre d'ancienneté dans chacun des titres d'emploi visés, en spécifiant la date effective du transfert et l'adresse du nouveau port d'attache. Une copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.

Si aucun salarié n'accepte le transfert, l'Employeur procède, par ordre inverse d'ancienneté dans le titre d'emploi, au port d'attache visé.

5-3.15 Le salarié choisi selon la clause 5-3.07 et qui n'entre pas immédiatement en fonction à son nouveau poste, reçoit le salaire rattaché à ce poste au plus tard trois (3) semaines à compter de sa nomination.

SECTION 2 PÉRIODE D'ESSAI

5-3.16 Lorsqu'un salarié est nommé à un poste vacant, il est soumis à une période d'essai.

5-3.17 La période d'essai est une période de trois (3) mois de service dans un poste et se calcule en excluant toute absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours pour cause de vacances, d'invalidité ou de jours fériés. De même, toute période de formation théorique dont la durée est supérieure à cinq (5) jours est exclue du calcul de la période d'essai; cependant la durée de cette exclusion ne peut être supérieure à trente (30) jours de service. Le salarié à l'essai est avisé de la durée prévue de la période de formation théorique au moment où il est nommé à son poste.

5-3.18 Le salarié en période d'essai est soumis aux dispositions suivantes:

- a) durant le premier mois, le salarié nommé travaille sous une supervision immédiate. À la fin de cette période, l'Employeur décide s'il continue sa période d'essai ou s'il est retourné à son ancien poste;
- b) durant le deuxième mois, le salarié travaille sous une supervision moins étroite. À la fin de cette période, l'Employeur décide s'il continue sa période d'essai ou s'il est retourné à son ancien poste;
- c) à compter du troisième mois, le salarié travaille de façon autonome sous une direction normale. À la fin de la période, il est confirmé dans son nouveau poste ou retourné à son ancien poste.

5-3.19 Lorsque le salarié ne peut poursuivre ou terminer sa période d'essai, l'Employeur convoque le Syndicat en vue de lui fournir les raisons justifiant sa décision. S'il n'est pas satisfait des raisons invoquées, le Syndicat peut formuler un grief.

5-3.20 Le salarié nommé à un poste vacant peut décider de retourner à son ancien poste dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son entrée en fonction.

- 5-3.21** Le salarié ayant échoué lors de sa période d'essai pourra ne pas être considéré de nouveau pour un même poste avant un délai d'un (1) an. L'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'un salarié qui n'a pas complété une (1) année de service dans son poste.
- 5-3.22** L'application des clauses 5-3.19, 5-3.20 et 5-3.21, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de ladite nomination. Le poste est à nouveau affiché.
- 5-3.23** À compter du début de la période d'essai, le salarié choisi selon la clause 5-3.07, reçoit le titre et le salaire rattaché à ce poste. Dans le cas d'une rétrogradation, les clauses pertinentes s'appliquent.
- 5-3.24** Lorsqu'un salarié est en période d'essai dans un poste non compris dans l'unité de négociation, celui-ci conserve les droits et avantages reliés à l'ancienneté et à la sécurité d'emploi que lui confère la présente convention tant qu'il n'est pas officiellement confirmé dans son poste par un avis à cet effet dont le Syndicat a reçu copie.

5-4.00 POSTE TEMPORAIRE ET POSTE TEMPORAIREMENT VACANT

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

5-4.02 Lorsque la durée d'une affectation temporaire est supérieure à soixante (60) jours, l'Employeur procède par affichage d'un avis d'information conformément à sa politique de dotation du personnel et aux principes énoncés à la clause 5-4.01. L'Employeur peut également informer les salariés par courriel.

Lorsque la durée d'une affectation temporaire est supérieure à trente (30) jours consécutifs, l'Employeur en avise le Syndicat et sur demande de celui-ci, indique la raison de l'affectation temporaire, ainsi que la durée prévue.

Dans tous les cas d'affectation temporaire autre que l'avancement temporaire, le salaire du salarié est maintenu comme s'il était demeuré à son poste d'origine.

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

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

Tout congé, vacance, absence ou autre autorisé par l'employeur est comptabilisé dans la période d'affectation du poste temporaire.

5-4.04 Le salarié nommé en vertu de la clause 5-4.03 bénéficie, s'il y a lieu, des mécanismes de progression d'échelle salariale.

5-4.05 Le salarié affecté temporairement à un autre poste est avisé dès sa nomination de la durée prévue de cette affectation.

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

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

Toutefois, si aucun salarié possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences de l'Employeur n'est disponible dans ce délai, l'Employeur peut exiger du salarié qu'il continue son affectation temporaire jusqu'à ce qu'il ait trouvé un remplaçant qualifié et disponible.

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

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

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

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

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

5-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTION 1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

5-5.01 Aucun salarié permanent qui a complété 3 années de service continu depuis sa date d'embauche, à titre de salarié régulier, ne sera mis à pied.

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

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

5-5.04 Lorsqu'il y a un poste vacant ou un nouveau poste, sous réserve que les salariés de l'unité ont la priorité, l'Employeur peut y reclasser les salariés permanents des autres unités de négociation capables de satisfaire aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par l'Employeur.

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

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

5-5.07 Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00, et la période de vacances fixe, au sens de l'article 9-7.00, sont exclues.

SECTION 2 PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

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

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

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

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

Le salarié avisé peut choisir de rester dans son poste ou dans un poste du même titre d'emploi, si le sien est aboli, ou d'être soumis à la procédure de reclassement.

Le salarié intéressé à exercer un choix, bénéficie de quinze (15) jours pour le signifier par écrit. Après ce délai, l'Employeur déclare les salariés excédentaires:

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

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

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

5-5.11 À la suite de la réception de l'avis, le salarié en excédent d'effectifs indique ses choix parmi les postes offerts pour lesquels il possède les qualifications requises et répond aux exigences déterminées par l'Employeur ou pour lesquels il est apte à accomplir les tâches du poste et qui sont encore disponibles.

L'Employeur procède au reclassement et prend alors les mesures appropriées en vue d'entraîner adéquatement le salarié concerné à l'accomplissement de ses tâches.

5-5.12 Lorsque plus d'un salarié désire le même poste, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les salariés en excédent d'effectifs qui possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par l'Employeur ou pour lesquels ils sont aptes à accomplir les tâches du poste.

5-5.13 Lorsqu'un nombre insuffisant de salariés en excédent d'effectifs désirent combler les postes vacants ou nouvellement créés, le reclassement se fait par ordre inverse d'ancienneté parmi ces salariés.

Le salarié est avisé par écrit de la décision de reclassement et il dispose de dix (10) jours pour accepter ou refuser; dans le cas où la décision implique le transfert d'un port d'attache à un autre, le salarié dispose de vingt (20) jours pour accepter ou refuser.

5-5.14 Le salarié reclassé est soumis à une ou des périodes de formation et d'essai établies par l'Employeur. La durée cumulative maximale de ces périodes est de six (6) mois. Les parties peuvent convenir de prolonger la période d'un maximum de trois (3) mois supplémentaires.

Si au cours de ces périodes l'Employeur considère que le salarié ne peut compléter ladite période, le salarié est alors reclassé de nouveau. Le salarié qui ne réussit pas la période d'essai lors d'un deuxième reclassement est mis à pied et bénéficie de la clause 5-5.23 et de la prestation prévue à la clause 5-5.24.

Pour le salarié couvert par la clause 5-5.01, l'Employeur doit offrir un nouveau reclassement.

5-5.15 Sauf dans les cas de rétrogradation volontaire, le salarié déclaré excédentaire, qui à toute étape de la procédure de reclassement obtient un poste qui implique une rétrogradation, a droit à l'application du paragraphe b) de la clause 7-2.07 et à l'article 7-5.00. De même, tout salarié hors taux ou hors-échelle conserve cet avantage même s'il obtient ultérieurement un poste d'un titre d'emploi de classe inférieure au poste qu'il détenait avant le reclassement.

- 5-5.16** Le salarié qui refuse le reclassement prévu à la clause 5-5.13 peut:
- a) soit démissionner et bénéficier d'une indemnité de cessation d'emploi équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement;
 - b) soit être mis à pied et être inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 5-5.27; dans ce cas, il reçoit la prestation prévue à la clause 5-5.24. Toutefois, lorsqu'un salarié mis à pied refuse un rappel au travail, il est réputé avoir démissionné à compter de la date d'un tel refus; dans ce cas, il a droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 5-5.28.

5-5.17 Malgré toute autre disposition de la présente convention, le salarié reclassé a la priorité pendant un (1) an sur tout salarié s'il y a ouverture d'un poste dans le titre d'emploi qu'il occupait avant son reclassement. Dans ce cas, le salarié n'est pas soumis à la période d'essai prévue à la clause 5-3.16 et il n'a pas à subir d'examen; toutefois, une période d'entraînement peut lui être donnée si, durant la période de reclassement, il y a eu des changements dans les équipements ou les procédures de travail. Dans ce cas, l'Employeur rencontre le salarié et le Syndicat. Lorsque plusieurs salariés ont été reclassés, le poste est offert par ordre d'ancienneté.

Le salarié est avisé par écrit de l'ouverture d'un poste et il dispose de dix (10) jours pour l'accepter ou le refuser; dans le cas où il y a eu transfert d'un port d'attache à un autre, le salarié dispose de vingt (20) jours pour l'accepter ou le refuser.

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

SECTION 3 PROCÉDURE DE MISE À PIED

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

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

- 5-5.21** L'Employeur doit, avant de recourir à la procédure de mise à pied, aviser, par courrier recommandé ou poste certifiée, le Syndicat et les salariés visés par les mises à pied de la date d'entrée en vigueur de celles-ci et ce, au moins soixante (60) jours à l'avance.
- 5-5.22** Lorsque l'Employeur doit faire des mises à pied, il met à pied, par titre d'emploi, le salarié possédant le moins d'ancienneté. Toutefois, le salarié visé peut déplacer le salarié le moins ancien dans tout titre d'emploi qu'il a déjà détenu, ainsi que dans le titre d'emploi de technicien généraliste.
- 5-5.23** Le salarié permanent mis à pied reçoit un préavis d'au moins quatre (4) semaines ou, à défaut, quatre (4) semaines de traitement; il reçoit également les prestations prévues à la clause 5-5.24.
- Durant le préavis, l'Employeur doit laisser au salarié suffisamment de temps libre, sans perte de traitement, pour lui permettre de faire des démarches en vue d'obtenir un nouvel emploi.
- 5-5.24** Le salarié permanent mis à pied a droit, à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, au paiement d'une prestation égale à la différence entre toute prestation ou indemnité qui lui serait due en vertu des lois existantes en raison de sa mise à pied et quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.
- Le paiement de cette prestation cesse lorsque le salarié est rappelé au travail conformément à la clause 5-5.32 ou s'il occupe un emploi chez un autre employeur.
- 5-5.25** Lorsqu'un salarié est mis à pied puis rappelé au travail de façon temporaire, le versement des prestations prévues à la clause 5-5.24 est suspendu pour la durée du rappel au travail. Le versement de ces prestations reprend si le salarié est de nouveau mis à pied et le salarié reçoit les montants qu'il aurait reçus s'il n'avait pas été rappelé temporairement.
- 5-5.26** Lorsqu'un salarié est mis à pied plus d'une (1) fois et qu'il a épuisé les prestations prévues à la clause 5-5.24, son indemnité de mise à pied est égale à une (1) semaine de traitement pour chaque semestre de service auprès de l'Employeur depuis son dernier retour au travail.
- 5-5.27** Le salarié mis à pied demeure inscrit sur une liste de rappel jusqu'à concurrence de deux (2) ans après sa dernière mise à pied.

- 5-5.28** Le salarié mis à pied peut démissionner en tout temps. Sa démission a pour effet de rayer son nom de la liste de rappel prévue à la clause 5-5.27. Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalant à la différence entre l'indemnité de cessation d'emploi qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe a) de la clause 5-5.16 et le total des prestations reçues en vertu de la clause 5-5.24. Si le total des prestations reçues en vertu de la clause 5-5.24 est égal ou supérieur à l'indemnité de cessation d'emploi qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe a) de la clause 5-5.16, aucune indemnité de cessation d'emploi n'est payable; toutefois, dans ce cas, l'Employeur n'effectue aucune réclamation d'argent.
- 5-5.29** La clause 5-5.17 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, au salarié mis à pied.
- 5-5.30** Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait, dans un titre d'emploi qu'il a déjà détenu ou dans le titre d'emploi de technicien généraliste, suivant l'ordre d'ancienneté.
- 5-5.31** Le salarié mis à pied est considéré candidat à tous les postes vacants ou nouveaux couverts par l'accréditation.
- 5-5.32** Le défaut ou le refus d'accepter une offre écrite de rappel au travail, faite conformément à la clause 5-5.30, d'une durée de quatorze (14) semaines ou plus dans les dix (10) jours de la réception d'une telle offre, ou dans les vingt (20) jours s'il y a transfert de port d'attache, entraîne la perte du droit de rappel. Ce salarié est réputé avoir démissionné à compter de la date d'un tel refus; dans ce cas, il a droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la clause 5-5.28.

5-6.00 **CHANGEMENT TECHNIQUE, TECHNOLOGIQUE OU ADMINISTRATIF**

- 5-6.01** L'Employeur doit, avant de procéder à un changement technique, technologique ou administratif susceptible de modifier substantiellement la nature des fonctions d'un ou de plusieurs salariés ou d'abolir un ou plusieurs postes, aviser le Syndicat par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Tel avis doit préciser la nature du changement que compte effectuer l'Employeur, la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement et le nombre de salariés touchés par le changement, leur titre d'emploi et leur lieu de travail.

Dans les quinze (15) jours de l'avis mentionné précédemment, les parties s'engagent à se rencontrer au comité conjoint dans le but de discuter:

- a) les effets que pourraient avoir ce changement quant aux emplois des salariés réguliers alors au service de l'Employeur;
- b) les mesures d'entraînement, de formation, de recyclage devant être prises dans les circonstances ou toutes autres mesures dont les parties pourraient convenir;
- c) les nouvelles descriptions d'emploi créées suite à ce changement;
- d) de tout autre sujet pertinent.

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

5-6.03 Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00, et la période de vacances fixe, au sens de l'article 9-7.00, sont exclues.

5-6.04 Aucun salarié permanent de l'Employeur ne subira de baisse de traitement à cause de changements techniques, technologiques ou administratifs.

5-7.00 FERMETURE

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

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

5-7.02 Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00, et la période de vacances fixe, au sens de l'article 9-7.00, sont exclues.

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

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

SECTION 1 JURIDICTION

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

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

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

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

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

SECTION 2 COPRODUCTION, PRODUCTION EXTERNE ET SOUS-TRAITANCE

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

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

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

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

5-9.00 MESURE DISCIPLINAIRE

5-9.01 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre le salarié. Celui-ci doit être avisé par écrit de la date et du lieu où la rencontre doit avoir lieu au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance; cet avis doit, de plus, indiquer le motif de la rencontre et lui rappeler qu'il peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

Une copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat.

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

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

5-9.03 L'avis de mesure disciplinaire est conservé au dossier du salarié.

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

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

5-9.06 Tout avis de mesure disciplinaire doit être communiqué au salarié dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

5-9.07 Le reproche d'une chose que le salarié ignore ne peut être versé à son dossier, ni jamais servir contre lui.

5-9.08 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

5-9.09 Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief conformément au chapitre 10-0.00 de la présente convention. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

5-9.10 La version du salarié, si elle est reçue dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis de mesure disciplinaire qui lui a été donné conformément aux dispositions du présent article, est versée à son dossier.

5-9.11 Aux fins du calcul des délais prévus à la clause 5-9.06, la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, au sens de l'article 9-6.00, la période de vacances, au sens de l'article 9-7.00, et, s'il y a lieu, la période d'invalidité du salarié visé, sont exclues.

5-10.00 DÉMISSION

5-10.01 Un salarié peut démissionner en cours d'emploi moyennant un avis écrit donné à l'Employeur quatorze (14) jours avant la date prévue pour son départ.

5-10.02 Au moment de son départ, le salarié a droit à son certificat de cessation d'emploi et, sur demande, à un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que de l'adresse de l'Employeur; ce certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

5-10.03 L'Employeur remet au salarié démissionnaire, au plus tard quatorze (14) jours après son départ, les sommes qui lui sont dues en vertu des dispositions de la présente convention à la condition qu'il ait informé l'Employeur de son départ au moins une semaine à l'avance.

5-11.00 APPRÉCIATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL

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

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

5-11.02 Les résultats de l'appréciation du rendement sont communiqués par écrit au salarié. Celui-ci dispose du temps nécessaire pour discuter des résultats avec l'Employeur et peut faire verser sa version à son dossier. Le salarié peut également obtenir de faire modifier ou enlever de son dossier une appréciation négative qui contient une allégation fautive ou erronée.

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

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

5-12.00 EXAMEN MÉDICAL

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

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

5-12.02 En vue d'assurer la bonne santé et une meilleure protection physique pour ses salariés, l'Employeur peut faire passer annuellement un examen médical à ceux-ci.

Lorsqu'un salarié est requis de passer un examen médical, il peut choisir parmi les médecins dont les noms apparaissent sur la liste prévue à la clause 5-12.03.

5-12.03 L'Employeur établit, après consultation du Syndicat, une liste de médecins parmi lesquels le salarié peut choisir; les propositions faites par le Syndicat lors de cette consultation ne peuvent être refusées par l'Employeur sans motif valable.

5-12.04 Sur demande du salarié, les résultats de l'examen médical sont transmis à son médecin.

5-12.05 Les frais des examens médicaux prévus au présent article ainsi que ceux liés aux déplacements sont assumés par l'Employeur, sauf ceux requis lors de l'engagement.

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

6-1.01 Tous les salariés réguliers sont admissibles aux régimes d'assurance, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de leur retraite.

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

Le salarié contractuel qui a choisi d'être couvert par la clause 2-2.08 a droit aux dispositions des régimes d'assurance stipulées à cette clause.

6-1.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer afin que le régime d'assurance maladie de base et le régime supplémentaire d'assurance vie soient administrés de la façon la plus adéquate.

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

6-1.03 L'Employeur fournit au Syndicat ou à son représentant des assurances, copie des documents suivants:

- a) le formulaire de demande d'adhésion remplie par un salarié régulier au régime de base d'assurance-maladie et au régime supplémentaire d'assurance-vie et ce, dans les quinze (15) jours suivant la signature de cette formule par le salarié;
- b) le document établissant le paiement des cotisations pour chacune des périodes de facturation versées à l'assureur du régime de base d'assurance-maladie, du régime supplémentaire d'assurance-vie et de tout autre régime optionnel complémentaire.

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

a) conjoint:

selon la définition de 1-1.05

b) enfant à charge:

un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux ou un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié 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 qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait à titre d'étudiant une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

6-1.05 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve des clauses 6-1.35 à 6-1.39, d'une absence prévue à la clause 6-3.22, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par l'Employeur et comportant une rémunération similaire.

6-1.06 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)¹ jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que le salarié n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

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

6-1.07 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les Forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

6-1.08 Les dispositions des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire décrites à l'article 6-1.00 de la convention collective 1999-2001 continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

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

6-1.09 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par le Ministère des Ressources Humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

SECTION 2 RÉGIME D'ASSURANCEVIE UNIFORME

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

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

SECTION 3 RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE DE BASE

6-1.12 Le régime 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 salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

- 6-1.13** La contribution de l'Employeur au régime d'assurance-maladie de base quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- a) dans le cas d'un salarié assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 60 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu;
 - b) dans le cas d'un salarié assuré seul: 24 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu;
 - c) le double de la cotisation versée par le salarié lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie de base, plus taxation s'il y a lieu.
- 6-1.14** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ), les montants prévus à la clause 6-1.13 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base est utilisé à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus à la présente convention, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le salarié. Ceux-ci peuvent être modifiés en conséquence et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 6-1.13 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.
- 6-1.15** Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 6-1.16** La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger un salarié à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires; il importe au salarié de l'établir à l'Employeur.

6-1.17

Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie de base peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - i) 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;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;
 - iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge;
- b) subordonné au paragraphe a) précédent, 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 4 ASSURANCE-SALAIRE**6-1.18**

A) Subordonné aux dispositions des présentes et sous réserve des clauses 6-1.35 à 6-1.39, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

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

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six pour cent et deux tiers (66 2/3%) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines: à l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit.

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

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

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

- B) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite du médecin traitant, l'Employeur et le salarié absent depuis au moins douze (12) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède cent quatre (104) semaines. Dans ce cas:

- a) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
- b) L'Employeur et le salarié, accompagné d'un représentant syndical s'il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;

- c) pendant qu'il est au travail, le salarié doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses tâches dans la proportion convenue.

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

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si le salarié n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, l'Employeur et le salarié peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent paragraphe.

- 6-1.19** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le régime le régissant et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 6-1.18, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits.

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

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

- 6-1.20**
- A) Les prestations versées en vertu de la clause 6-1.18 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées au salarié en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la Loi de l'assurance-emploi, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
 - B) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable du salarié s'effectue de la façon suivante: l'Employeur effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-traitement; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence

est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel l'Employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

- C) L'Employeur déduit un dixième (1/10) de jour de la caisse de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) ou du sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 6-1.18 lorsque le salarié reçoit des prestations de la Société de l'assurance-automobile du Québec.
- D) À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi*, doit, à la demande écrite de l'Employeur, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 6-1.18 n'opère qu'à compter du moment où le salarié est reconnu admissible et commence effectivement à toucher une telle prestation prévue par la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, le salarié s'engage à rembourser à l'Employeur, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 6-1.18 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

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

6-1.21 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié débute sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

6-1.22 Les prestations d'assurance-traitement sont payables durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out et pour laquelle le salarié fournit un certificat médical jugé valable par l'Employeur. De même, toute période d'invalidité commençant pendant la grève ou le lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out, l'invalidité étant réputée commencer à la fin de la grève ou du lock-out.

6-1.23 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 salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 6-1.24.

6-1.24 L'Employeur peut exiger de la part du salarié absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité, sauf dans ce dernier cas lorsqu'en raison des circonstances aucun médecin n'a été consulté. Cependant, ce certificat ainsi que les frais directs et ceux reliés aux déplacements sont aux frais de l'Employeur si le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours.

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

À son retour au travail, l'Employeur peut exiger d'un salarié 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 salarié, sont à la charge de l'Employeur.

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

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

6-1.25 Le salarié doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

6-1.26 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 10-0.00.

6-1.27 a) Le 1er avril de chaque année, l'Employeur crédite à tout salarié sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 31 mars de chaque année. Les jours non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article sont monnayés selon le taux de salaire applicable à cette date et au prorata du salaire applicable pour la fraction de jour non utilisé.

- b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un salarié, l'Employeur ajoute un crédit de six (6) jours de congés non monnayables sans égard à la date d'entrée en service du salarié.
- c) Le salarié qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} mars peut, en avisant par écrit l'Employeur 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 salarié 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.

6-1.28

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

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

On entend par « mois complet de service » un mois au cours duquel le salarié 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 année de service est accordé sans égard à la date d'entrée en service du salarié en cause.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés prévus aux clauses 6-3.09, 6-3.13 et 6-3.27 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

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

6-1.29

Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'Employeur informe le salarié de l'état de sa caisse de congés de maladie au 31 mars précédent.

- 6-1.30** Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur du présent régime d'assurance-traitement demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que le salarié en cause ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'invalidité à moins qu'il ne satisfasse aux exigences de la clause 6-1.06.
- 6-1.31** Malgré la clause 6-1.33, l'Employeur paie au salarié ou à ses ayants droit le cas échéant qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, congédiement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une somme équivalente à la moitié du solde de ses crédits en congés de maladie accumulés au 31 mai 1984 en vertu de la convention 1980-1983 et non utilisés en vertu des conventions applicables.
- Cette somme est établie sur la base du salaire applicable au salarié au moment de son départ définitif. La gratification en espèces ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut à la date du départ.
- 6-1.32** Les jours de congés de maladie monnayables du salarié et ceux qui étaient à son crédit le 31 mai 1984 et qui n'ont pas été utilisés peuvent être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie, à savoir:
- a) un congé prévu à l'article 6-3.00;
 - b) un (1) ou des congés avec traitement d'une durée maximale de dix (10) jours par année financière et ce, selon les dispositions prévues à la clause 9-5.10;
 - c) un congé de préretraite.
- 6-1.33** Les jours de congés de maladie au crédit du salarié au 31 décembre 2001, y compris ceux qui étaient à son crédit le 31 mai 1984 et qui n'ont pas été utilisés, demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant en cas de maladie:
- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 6-1.27 de la présente convention;
 - b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit du salarié;
 - c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non monnayables au crédit du salarié.

6-1.34 Un salarié qui n'a pas un nombre suffisant de jours de congés de maladie à son crédit peut utiliser les jours de vacances auxquels il a droit et les heures supplémentaires accumulées en jours de congé avec traitement, pour combler le délai de carence prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 6-1.18.

SECTION 5 ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

6-1.35 Tant et aussi longtemps qu'un salarié bénéficie de prestation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, l'Employeur verse au salarié le montant de la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la différence entre la prestation reçue en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et son salaire net, étant entendu que ledit salaire net n'est pas majoré même si, en tel cas, le salarié bénéficie d'exonérations. Aux fins de la présente clause, « salaire net » signifie le salaire net qu'il recevrait s'il était au travail.

6-1.36 Dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des prestations avant la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date de l'accident de travail, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 6-1.18 s'applique si le salarié est toujours invalide au sens de la clause 6-1.05 et, dans ce cas, la date de cet accident du travail est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance-salaire, notamment la clause 6-1.18.

Par contre, tel salarié qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une rente annuelle inférieure à la prestation qu'il aurait reçue par application de la clause 6-1.18, le régime d'assurance salaire prévu à ladite clause s'applique pour combler cette différence si le salarié est toujours invalide au sens de la clause 6-1.05 et, dans ce cas, la date de cet accident du travail est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment la clause 6-1.18.

6-1.37 Sous réserve de la clause 6-1.35, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à l'Employeur le montant correspondant à la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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

6-1.38 Le salarié ne subit aucune réduction de sa réserve de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé des prestations et pour les absences prévues à la clause 6-1.39.

6-1.39 Tout salarié, de retour au travail suite à une absence pour accident du travail, de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

6-2.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

6-2.01 Le salarié doit informer son supérieur immédiat ou son remplaçant le plus tôt possible s'il doit s'absenter de son travail. Sauf en cas d'impossibilité, s'il ne peut se présenter au travail alors qu'il était affecté, il doit aviser le responsable des affectations au moins une (1) heure avant d'entrer en service.

Toutefois, en dehors des heures d'ouverture du bureau des affectations, le salarié prévient le service de la téléphonie.

6-2.02 Le salarié doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

6-2.03 Lors d'une absence pour invalidité, le salarié doit aviser le responsable des affectations, le plus tôt possible, de la date où il reprendra le travail.

L'Employeur prévient alors le salarié, et de nouveau par la suite si nécessaire, de tout changement apporté à son horaire conformément à la clause 9-3.03.

6-3.00 DROITS PARENTAUX

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6-3.01 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

- 6-3.02** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption 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 le salarié reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
- 6-3.03** Dans le cas où le salarié ou la salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si le salarié ou la salariée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 6-3.04** 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.
- 6-3.05** L'Employeur ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le Ministère 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 salariée ou au salarié 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 salaire du salarié excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.
- 6-3.06** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 6-3.07** Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

6-3.08 S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée temporaire s'est prévalué 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, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

SECTION 2 CONGÉ DE MATERNITÉ

6-3.09 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 6-3.38 et 6-3.39, doivent être consécutives.

La salariée 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 6-3.38 et 6-3.39, doivent être consécutives.

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

6-3.10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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.

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

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

6-3.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par la clause 6-3.09. Si la salariée revient au travail dans les

deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 6-3.13** Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut 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 salariée.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire. La salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.41 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par la clause 6-3.42 pendant les semaines subséquentes. Elle conserve la possibilité d'utiliser des jours de congés-maladie prévus à la clause 6-1.27.

- 6-3.14** La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les clauses 6-3.09 ou 6-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 6-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

- 6-3.15** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

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

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

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

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de la clause 6-3.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre 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 salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

6-3.17 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des sommes reçues par la salariée durant 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 LA SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

6-3.18 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir :

- 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 la salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

De plus, si le Ministère des Ressources Humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par RHDC, l'indemnité prévue au paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

La clause 6-3.17 s'applique à la salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 6-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

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

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par le Ministère des Ressources Humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) 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 6-3.16, 6-3.18 et 6-3.19 est réputée satisfaite lorsque la salariée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

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

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par la clause 6-3.22 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 salariée à temps réduit comprend la date de majoration des taux des échelles de salaire, le calcul

du salaire hebdomadaire est fait à partir du salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des salaires qui lui est applicable;

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

6-3.21

La salariée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

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

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

6-3.22

La salariée 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 salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

La salariée 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 salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À

moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par la clause 7-8.06. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la 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

6-3.23 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième 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 salariée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la salariée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

6-3.24 Le salarié a droit à un congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième 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 salarié à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

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

CONGÉ DE PATERNITÉ

6-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé de paternité d'une durée de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 6-3.38 et 6-3.39, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ainsi, le salarié 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 salarié n'est pas admissible au RQAP, l'employeur maintient son salaire.

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

6-3.26 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.42.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

6-3.27 La salariée ou le salarié 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 6-3.38 et 6-3.39, doivent être consécutives.

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

6-3.28 La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par la clause 6-3.27 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 salariée ou par le salarié.

Durant cette prolongation, la salariée ou le salarié ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par la clause 6-3.42.

6-3.29 La salariée ou le salarié 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 LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

6-3.30 Pendant le congé pour adoption prévu par la clause 6-3.27, la salariée ou le salarié 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 6-3.16 ou 6-3.18, selon le cas, et la clause 6-3.17 s'appliquent à la salariée ou au salarié visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

6-3.31 La salariée ou le salarié 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 6-3.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

- 6-3.32** Les paragraphes a), b), d) et e) de la clause 6-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les clauses 6-3.30 et 6-3.31, en faisant les adaptations nécessaires.

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

- 6-3.33** La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 6-3.27 s'applique alors.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 6-3.34** Si à la suite d'un congé pour lequel la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité prévue par la clause 6-3.30 ou 6-3.31, il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il ne rembourse pas cette indemnité selon les modalités prévues par la clause 7-8.06.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

- 6-3.35** La salariée ou le salarié a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par la présente clause. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'Employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

- A) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la salariée ou au salarié en prolongation du congé de maternité prévu par la clause 6-3.09 sous réserve de la clause 6-3.21, en prolongation du congé prévu par la clause 6-3.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par la clause 6-3.27.

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

La salariée ou le salarié 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.

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

- a) 6-4.00 Congés spéciaux et 9-6.00 Jours fériés.

Ceux-ci s'appliquent lorsque l'événement survient une journée où le salarié est cédulé pour travailler;

- b) 9-5.00 Heures supplémentaires.

Le salarié bénéficie de cet article à compter du moment où il dépasse le nombre d'heures prévu pour une journée régulière ou une semaine régulière de travail telle que définie à l'article 9-1.00 (semaine et heures de travail);

- c) 6-1.00 régimes d'assurance vie, maladie, traitement et régimes complémentaires:
- i) le salarié continue à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables; pour le salarié dont la semaine de travail est moins de soixante-quinze pour cent (75%) de celle du temps plein, l'Employeur verse la moitié de la contribution payable en vertu de la clause 6-1.13, le salarié concerné payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution;
 - ii) aux fins de la clause 6-1.18, le traitement applicable est celui que touche le salarié pour sa semaine régulière de travail telle que convenue au paragraphe b) de la clause 6-3.29;
 - iii) aux fins de la clause 6-1.27, le nombre de jours de congés de maladie est réduit au prorata de la semaine régulière de travail que le salarié assume telle que convenue au paragraphe b) de la clause 6-3.29.

Malgré les alinéas précédents, le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

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

La salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié d'un employeur visé par le paragraphe c) de la clause 6-3.20, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou par le salarié 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 salariée ou au salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

6-3.36 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée ou au salarié 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 salariée ou du salarié.

Sans restreindre la portée de la clause 6-4.08, la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de 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 salariée ou du salarié ou, à défaut, sont sans traitement. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la salariée ou le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

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

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

6-3.37 Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.36 et des jours de congé pour responsabilités familiales utilisés en vertu de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail (LNT)* ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la salariée ou du salarié.

AUTRES DISPOSITIONS

SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

6-3.38 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou la salariée ou le salarié en congé pour adoption peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

6-3.39 Sur demande présentée à l'Employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou la salariée ou le salarié 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 6-4.05.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où la salariée ou le salarié 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 6-4.05.

Durant la suspension de son congé, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par la clause 6-3.42.

6-3.40 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 6-3.38 ou 6-3.39, l'Employeur verse à la salariée ou au salarié 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

6-3.41 Durant le congé de maternité prévu par la clause 6-3.09, les congés spéciaux prévus par les clauses 6-3.22, 6-3.23, le congé de paternité prévu par la clause 6-3.25, et le congé pour adoption prévu par la clause 6-3.27 ou 6-3.29, la salariée ou le salarié bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la contention collective comme si elle ou il était au travail.
- droit de reporter ses vacances.

6-3.42 Durant le congé de paternité prévu par la clause 6-3.25, le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par la clause 6-3.35 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 6-3.33, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 6-1.00 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

De plus, la salariée ou le salarié 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.

RETOUR AU TRAVAIL

6-3.43 L'Employeur fait parvenir au salarié, 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 salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par la clause 6-3.35 ou de bénéficier de l'application de la clause 6-3.14.

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

6-3.44 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par la clause 6-3.22 ou 6-3.23, du congé de paternité ou du congé pour adoption, la salariée ou le salarié reprend son emploi.

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

6-3.45 La salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par la clause 6-3.35 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 6-3.33 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 salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, cet avis est d'au moins trente (30) jours.

6-3.46 Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 6-3.33 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu par la clause 6-3.35, la salariée ou le salarié reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

CONGÉ POUR VICTIME D'ÉVÉNEMENTS TRAGIQUES

6-3.47 Le salarié 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.

6-3.48 En ces cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

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

- a) en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

b) en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

6-3.49 Le salarié 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.

6-3.50 Le salarié 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.

6-3.51 La période d'absence prévue aux clauses 6-3.49 et 6-3.50 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.

6-3.52 Les clauses de la présente section s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

6-3.53 Toutefois, le salarié ne peut bénéficier de ces clauses si ces circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint ou son enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

6-3.54 Dans tous les cas prévus à la clause, le salarié doit aviser l'Employeur de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.

6-3.55 Dans tous les cas prévus à la clause, la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

6-3.56 Au cours d'un congé prévu à la clause, le salarié 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.

6-3.57 Au retour d'un congé prévu à la clause, le salarié réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

6-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX

6-4.01 Le salarié a droit, sur demande à son supérieur, à certains congés spéciaux. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont :

- a) en cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ¹ : sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- c) en cas de décès de son petit-fils ou de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- d) en cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre ou de sa bru, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- e) en cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre ou de sa bru, lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié : le jour des funérailles;
- f) le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant : le jour du mariage;
- g) le mariage du salarié : sept (7) jours consécutifs y compris celui du mariage;
- h) le changement de domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année.

¹ Incluant l'enfant qui habite avec le salarié et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

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

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

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

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

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

6-4.03 Le salarié n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes b), d), e) et f) de la clause 6-4.01 que s'il assiste à l'événement; s'il y assiste et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de son lieu de résidence.

6-4.04 a) Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal pour agir comme juré ou pour comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas parti, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

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

b) Le salarié 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.

6-4.05 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, peut obtenir de s'absenter sans perte de traitement.

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

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

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

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

6-5.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

6-5.01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, lequel congé peut être renouvelé.

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

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

6-5.02 Après sept (7) ans de service continu, à la condition qu'il n'ait pas bénéficié d'un autre congé sans traitement de plus de trente (30) jours durant cette période, le salarié a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

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

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

- 6-5.03** S'il advenait qu'un salarié obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le congé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et il peut être sujet à des mesures disciplinaires.
- 6-5.04** Au cours d'un congé sans traitement, le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurance et au régime de retraite s'il en fait la demande écrite à l'Employeur et s'il s'engage à payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de l'Employeur.
- 6-5.05** Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 6-5.06** À l'expiration du congé sans traitement, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si son poste a été aboli.
- 6-5.07** Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé sans traitement est réputé avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention, auquel cas le salarié informe immédiatement l'Employeur du motif de son absence.

6-6.00 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 6-6.01** L'Employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens par les lois de ce pays.
- 6-6.02** Sur demande écrite du salarié qui le désire, faite trente (30) jours avant la date de son départ, celui-ci obtient de l'Employeur un congé sans traitement pour une période n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement la fonction qu'il occupait avec les droits et avantages qu'il avait alors acquis.

Le salarié élu à un poste à plein temps peut, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou un poste équivalent à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, moyennant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.

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

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

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

6-7.00 RÉGIME DE RETRAITE

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6-7.01 *La Loi du régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (L.R.Q., c. R-10) s'applique aux salariés couverts par la présente convention.*

6-7.02 Lorsque l'Employeur est informé par écrit du départ d'un salarié pour cause de retraite, il s'assure que celui-ci connaît son droit de demander à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA):

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

SECTION 2 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

6-7.03 Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à un salarié régulier de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

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

Un salarié régulier ne peut se prévaloir du programme qu'une seule

fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

6-7.05

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

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

- a) les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à un salarié pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) cette période est ci-après appelée « l'entente »;
- c) à la fin de l'entente, le salarié prend sa retraite;
- d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une (1) année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, corrections du service antérieur), le salarié n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

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

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre le salarié et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente.

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

- d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'un salarié régulier.

3) Droits et avantages

- a) pendant la durée de l'entente, le salarié bénéficie, au prorata des heures travaillées, des avantages suivants:

- salaire
- expérience
- congés de maladie
- assurance salaire
- vacances

Le salarié a également droit aux primes qui lui sont applicables;

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

pendant une période d'invalidité, le salarié reçoit une prestation d'assurance salaire calculée sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;

- f) conformément à la clause 6-1.32, les jours de congés de maladie et la banque de temps compensable au crédit d'un salarié (9-5.11) peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie ou du temps compensable à son crédit.

4) Cessation de l'entente

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

5) Reclassement ou mise à pied

Dans l'éventualité où son poste est aboli, le salarié est réputé, aux fins de l'application de la procédure de reclassement, fournir une prestation de travail correspondant à celle qu'il accomplissait avant le début de l'entente.

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

6-7.06

Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, le salarié régulier qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions prévues à la convention collective au prorata des heures travaillées, notamment en ce qui concerne l'accumulation de l'expérience, des vacances, de l'assurance salaire et des jours de congés de maladie.

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

6-8.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

6-8.01 Le salarié permanent peut, après entente, obtenir un congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article. En cas de refus et à la demande du salarié, l'Employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

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

6-8.02 NATURE DU REGIME

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

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

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

6-8.03 DUREE DU REGIME

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

Le congé prévu à l'entente doit 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.

La durée prévue du régime peut être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 6-8.13, 6-8.15, 6-8.16 et 6-8.19, en autant que l'obligation fixée au paragraphe précédent est respectée.

6-8.04 DUREE DU CONGE

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

6-8.05 CONDITIONS D'OBTENTION

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

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

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

6-8.06 RETOUR

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

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

6-8.07 TRAITEMENT

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

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

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

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

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

6-8.08 CONDITIONS DE TRAVAIL

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

6-8.09 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

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

6-8.10 VACANCES

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

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

6-8.11 REGIME DE RETRAITE

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

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

6-8.12 CESSATION D'EMPLOI, RETRAITE OU DESISTEMENT

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

- a) le salarié a déjà bénéficié de la période de congé (traitement versé en trop):

il rembourse, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 6-8.07;

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

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

- c) la période de congé est en cours:

le calcul du montant dû par le salarié ou par l'Employeur s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par le salarié durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du salarié pendant la période de travail en application de la clause 6-8.07. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse sans intérêt ce solde au salarié; s'il est positif, le salarié rembourse sans intérêt ce solde à l'Employeur;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié peut cependant racheter la période de service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué au salarié.

Lorsque le salarié a l'obligation de rembourser l'Employeur, celui-ci récupère la totalité des montants versés en trop au pourcentage initialement prévu au régime et ce, malgré la clause 7-8.06. Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du salarié.

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

6-8.13 ABSENCE SANS TRAITEMENT

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un salarié, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée excède douze (12) mois et les modalités prévues à la clause 6-8.12 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

6-8.14 DECES

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 6-8.12 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

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

Advenant que le salarié devient invalide au sens de la clause 6-1.05 ou des clauses 6-1.35 à 6-1.39 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent:

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

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

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

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

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

c) l'invalidité survient avant la période de congé et se continue à la date prévue au régime pour le début de la période de congé:

dans ce cas, le salarié choisit l'une des options suivantes:

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il n'est plus invalide. Le salarié a droit à sa prestation d'assurance traitement ou d'accident du travail basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié a droit à la prestation d'assurance salaire ou d'accident du travail basée sur son traitement;
- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir, sans intérêt, les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire ou d'accident du travail basée sur son traitement. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite;

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

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

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

- i) si le salarié a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus conformément à la loi sur le régime de retraite applicable [une (1) année de service pour chaque année de participation au régime];
- ii) si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite conformément à la loi sur le régime de retraite applicable et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu

de son régime de retraite devient payable immédiatement.

6-8.16 Le montant que l'Employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance salaire prévues aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe A) de la clause 6-1.18, est égal au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

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

6-8.18 CONGE DE MATERNITE (20 SEMAINES) ET CONGE D'ADOPTION (10 SEMAINES)

Advenant un congé de maternité (20 semaines) ou d'adoption (10 semaines) pendant la durée du régime, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines [l'assurance parentale est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement régulier] ou de dix (10) semaines, selon le cas, et le régime est alors prolongé d'une durée équivalente à la période de suspension.

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

6-8.19 Congé sans traitement et congé partiel sans traitement pour prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines

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

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

6-9.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

6-9.02 Dès que la responsabilité civile de l'Employeur est reconnue par celui-ci ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, pour le vol ou pour la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés sur les lieux de travail, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Le salarié qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire à l'Employeur un écrit au soutien de sa réclamation.

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

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION

7-1.00 RÈGLES DE CLASSIFICATION

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

7-1.02 Dès son engagement, le salarié est classifié selon le plan de classification.

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

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

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

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

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

7-1.07 L'Employeur fournit au Syndicat la description des titres d'emploi incluant la nature du travail, les attributions caractéristiques, les qualifications requises et, s'il en est, les autres exigences, actuelles ou nouvelles ainsi que toute modification éventuelle pour chaque titre d'emploi existant ou nouvellement créé compris dans l'unité de négociation.

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

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

7-1.08 Le salarié en disponibilité peut être appelé à exécuter des tâches d'un autre titre d'emploi pour la durée de sa disponibilité.

7-2.00 DÉTERMINATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

SECTION 1 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELLE À L'ENGAGEMENT

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

SECTION 2 AVANCEMENT D'ÉCHELON

7-2.02 Le salarié progresse d'un échelon dans l'échelle de sa classe à tous les ans jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum prévu de cette classe. Cette révision est automatique.

Le salarié de la classe I progresse d'un échelon dans l'échelle de sa classe à tous les six (6) mois jusqu'à ce qu'il ait atteint l'échelon 5 de cette classe ; par la suite, le salarié progresse d'un échelon à tous les ans jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum prévu de cette classe. Cette révision est automatique.

7-2.03 Le salarié obtient le premier avancement d'échelon le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit la date effective de son entrée en service, à la condition qu'il ait complété au moins neuf (9) mois de service continu dans le cas d'avancement d'échelon annuel.

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

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

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

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

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

7-2.06 LORS D'UNE MUTATION

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

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

7-2.07 LORS D'UNE RETROGRADATION

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

7-3.00 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

7-3.01 MAJORATION DU TAUX ET ECHELLE 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) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² 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 2012³ 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 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

¹ 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 .

² 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.

³ 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

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) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013² 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 consommation³ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2012-2013, 2013-2014, et 2014-2015⁴ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux points A) et B) incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

¹ 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.

² 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.

³ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v4 1691783.

⁴ 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.

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

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

Les primes et allocations sont majorées selon les paramètres de la clause 7-3.01, le premier avril de chacune des années 2012 et 2013 à l'exception des primes et allocations exprimées en pourcentage du salaire, et selon les dispositions de la fonction publique pour les années suivantes.

A) Prime de soir

2010-04-01	2011-04-01	2012-04-01 (PIB)	2013-04-01	2014-04-01	2015-04-01
0,62 \$/hre	0,64 \$/hre	0,66 \$/hre	0,67 \$/hre	\$/hre	\$/hre

B) Prime de nuit

13 % de son taux horaire simple.

C) Prime de fin de semaine

2010-04-01	2011-04-01	2012-04-01 (PIB)	2013-04-01	2014-04-01	2015-04-01
2,59 \$/hre	2,66 \$/hre	2.78 \$/hre	2.83 \$/hre	\$/hre	\$/hre

7-3.03 ALLOCAT ION DE RÉTENTION DE SEPT-ÎLES

8% de son taux horaire simple.

7-4.00 TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

7-4.01 Les taux et échelles de salaire en vigueur à compter du 1^{er} avril 2010 sont les suivants:

7-4.02 ÉCHELLES DE SALAIRE

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique
CLASSE : I

Assistant/e technicien/ne

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 \$ (PIB)		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	16.11 \$	33 626 \$	16.23 \$	33 879 \$	16.48 \$	34 387 \$	16.76 \$	34 988 \$				
2	16.54 \$	34 512 \$	16.66 \$	34 771 \$	16.91 \$	35 292 \$	17.20 \$	35 910 \$				
3	17.04 \$	35 557 \$	17.16 \$	35 824 \$	17.42 \$	36 361 \$	17.73 \$	36 998 \$				
4	17.50 \$	36 533 \$	17.63 \$	36 807 \$	17.90 \$	37 359 \$	18.21 \$	38 013 \$				
5	18.07 \$	37 713 \$	18.20 \$	37 996 \$	18.48 \$	38 566 \$	18.80 \$	39 241 \$				
6	18.68 \$	38 985 \$	18.82 \$	39 277 \$	19.10 \$	39 867 \$	19.43 \$	40 564 \$				

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique
CLASSE : II-A

Technicien généraliste en télévision

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 (PIB) \$		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	18.07 \$	37 713 \$	18.20 \$	37 996 \$	18.48 \$	38 566 \$	18.80 \$	39 241 \$				
2	18.65 \$	38 918 \$	18.79 \$	39 210 \$	19.07 \$	39 798 \$	19.40 \$	40 494 \$				
3	19.25 \$	40 188 \$	19.40 \$	40 490 \$	19.69 \$	41 097 \$	20.03 \$	41 816 \$				
4	19.91 \$	41 551 \$	20.06 \$	41 863 \$	20.36 \$	42 491 \$	20.71 \$	43 234 \$				
5	20.52 \$	42 823 \$	20.67 \$	43 144 \$	20.98 \$	43 791 \$	21.35 \$	44 558 \$				
6	21.18 \$	44 208 \$	21.34 \$	44 539 \$	21.66 \$	45 207 \$	22.04 \$	45 999 \$				
7	21.89 \$	45 683 \$	22.05 \$	46 026 \$	22.38 \$	46 716 \$	22.77 \$	47 533 \$				
8	22.58 \$	47 136 \$	22.75 \$	47 490 \$	23.09 \$	48 202 \$	23.50 \$	49 046 \$				
9	23.31 \$	48 658 \$	23.49 \$	49 023 \$	23.84 \$	49 758 \$	24.26 \$	50 629 \$				

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique
CLASSE : III

Aiguilleur/e
 Caméraman
 Contrôleur/e d'image
 Éclairagiste

Photographe
 Technicien/ne de son

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 (PIB) \$		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	18.71 \$	39 054 \$	18.85 \$	39 347 \$	19.13 \$	39 937 \$	19.47 \$	40 636 \$				
2	19.37 \$	40 438 \$	19.52 \$	40 742 \$	19.81 \$	41 353 \$	20.16 \$	42 077 \$				
3	20.05 \$	41 846 \$	20.20 \$	42 160 \$	20.50 \$	42 792 \$	20.86 \$	43 541 \$				
4	20.81 \$	43 435 \$	20.97 \$	43 761 \$	21.28 \$	44 418 \$	21.65 \$	45 195 \$				
5	21.55 \$	44 979 \$	21.71 \$	45 316 \$	22.04 \$	45 996 \$	22.42 \$	46 801 \$				
6	22.36 \$	46 660 \$	22.52 \$	47 010 \$	22.86 \$	47 715 \$	23.26 \$	48 550 \$				
7	23.17 \$	48 362 \$	23.34 \$	48 725 \$	23.69 \$	49 456 \$	24.11 \$	50 321 \$				
8	24.02 \$	50 133 \$	24.20 \$	50 509 \$	24.56 \$	51 267 \$	24.99 \$	52 164 \$				
9	24.86 \$	51 883 \$	25.04 \$	52 272 \$	25.42 \$	53 056 \$	25.86 \$	53 984 \$				
10	25.68 \$	53 608 \$	25.88 \$	54 010 \$	26.26 \$	54 820 \$	26.72 \$	55 779 \$				

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique
CLASSE : III-A

Monteur mixeur audio
 Chef technicien/ne - aigüillage
 Chef-technicien/ne - caméra
 Chef technicien/ne - contrôle de l'image

Chef technicien/ne – éclairage
 Technicien multimédia

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 (PIB) \$		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	20.04 \$	41 823 \$	20.19 \$	42 137 \$	20.49 \$	42 769 \$	20.85 \$	43 517 \$				
2	20.70 \$	43 208 \$	20.86 \$	43 532 \$	21.17 \$	44 185 \$	21.54 \$	44 958 \$				
3	21.34 \$	44 548 \$	21.50 \$	44 882 \$	21.83 \$	45 556 \$	22.21 \$	46 353 \$				
4	22.14 \$	46 206 \$	22.30 \$	46 553 \$	22.64 \$	47 251 \$	23.03 \$	48 078 \$				
5	22.89 \$	47 773 \$	23.06 \$	48 131 \$	23.41 \$	48 853 \$	23.82 \$	49 708 \$				
6	23.63 \$	49 316 \$	23.81 \$	49 686 \$	24.16 \$	50 432 \$	24.59 \$	51 314 \$				
7	24.41 \$	50 951 \$	24.59 \$	51 333 \$	24.96 \$	52 104 \$	25.40 \$	53 015 \$				
8	25.29 \$	52 790 \$	25.48 \$	53 186 \$	25.86 \$	53 984 \$	26.32 \$	54 928 \$				
9	26.16 \$	54 607 \$	26.36 \$	55 016 \$	26.75 \$	55 841 \$	27.22 \$	56 819 \$				
10	27.09 \$	56 536 \$	27.29 \$	56 960 \$	27.70 \$	57 815 \$	28.18 \$	58 827 \$				

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : IV

Dessinateur/trice technique

Technicien/ne d'entretien et d'implantation

Technicien/ne d'entretien et d'implantation (mécanique)

Technicien/ne d'entretien et d'implantation (réseau)

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 (PIB) \$		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	20.05 \$	41 846 \$	20.20 \$	42 160 \$	20.50 \$	42 792 \$	20.86 \$	43 541 \$				
2	20.70 \$	43 208 \$	20.86 \$	43 532 \$	21.17 \$	44 185 \$	21.54 \$	44 958 \$				
3	21.33 \$	44 525 \$	21.49 \$	44 859 \$	21.82 \$	45 532 \$	22.20 \$	46 329 \$				
4	21.97 \$	45 865 \$	22.14 \$	46 209 \$	22.47 \$	46 902 \$	22.86 \$	47 722 \$				
5	22.68 \$	47 341 \$	22.85 \$	47 696 \$	23.19 \$	48 411 \$	23.60 \$	49 259 \$				
6	23.34 \$	48 726 \$	23.52 \$	49 091 \$	23.87 \$	49 827 \$	24.29 \$	50 699 \$				
7	24.05 \$	50 202 \$	24.23 \$	50 578 \$	24.60 \$	51 337 \$	25.03 \$	52 235 \$				
8	24.82 \$	51 814 \$	25.01 \$	52 203 \$	25.39 \$	52 986 \$	25.83 \$	53 913 \$				
9	25.60 \$	53 426 \$	25.79 \$	53 827 \$	26.18 \$	54 634 \$	26.63 \$	55 590 \$				
10	26.24 \$	54 765 \$	26.44 \$	55 176 \$	26.83 \$	56 004 \$	27.30 \$	56 984 \$				
11	27.15 \$	56 673 \$	27.36 \$	57 098 \$	27.77 \$	57 955 \$	28.25 \$	58 969 \$				

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique
CLASSE : IV-A

Caméraman vidéo légère

Chef dessinateur/trice technique

Chef technicien/ne d'entretien et d'implantation

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

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

Chef technicien multimédia

Monteur/monteuse effets spéciaux

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 (PIB) \$		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	21.40 \$	44 661 \$	21.56 \$	44 996 \$	21.88 \$	45 671 \$	22.26 \$	46 471 \$				
2	22.03 \$	45 979 \$	22.19 \$	46 324 \$	22.53 \$	47 019 \$	22.92 \$	47 841 \$				
3	22.65 \$	47 273 \$	22.82 \$	47 628 \$	23.16 \$	48 342 \$	23.57 \$	49 188 \$				
4	23.31 \$	48 658 \$	23.49 \$	49 023 \$	23.84 \$	49 758 \$	24.26 \$	50 629 \$				
5	23.94 \$	49 974 \$	24.12 \$	50 349 \$	24.48 \$	51 105 \$	24.91 \$	51 999 \$				
6	24.65 \$	51 451 \$	24.84 \$	51 837 \$	25.21 \$	52 614 \$	25.65 \$	53 535 \$				
7	25.33 \$	52 858 \$	25.51 \$	53 255 \$	25.90 \$	54 054 \$	26.35 \$	55 000 \$				
8	26.10 \$	54 471 \$	26.29 \$	54 879 \$	26.69 \$	55 702 \$	27.15 \$	56 677 \$				
9	26.88 \$	56 106 \$	27.08 \$	56 526 \$	27.49 \$	57 374 \$	27.97 \$	58 378 \$				
10	27.65 \$	57 718 \$	27.86 \$	58 151 \$	28.28 \$	59 023 \$	28.77 \$	60 056 \$				
11	28.60 \$	59 692 \$	28.81 \$	60 140 \$	29.25 \$	61 042 \$	29.76 \$	62 110 \$				

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique
CLASSE : IV-B

Coordonnateur à la mise en ondes
 Caméraman monteur

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 (PIB) \$		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	22.07 \$	46 069 \$	22.24 \$	46 415 \$	22.57 \$	47 111 \$	22.97 \$	47 935 \$				
2	22.74 \$	47 454 \$	22.91 \$	47 810 \$	23.25 \$	48 527 \$	23.66 \$	49 376 \$				
3	23.36 \$	48 748 \$	23.53 \$	49 114 \$	23.88 \$	49 851 \$	24.30 \$	50 723 \$				
4	24.05 \$	50 202 \$	24.23 \$	50 578 \$	24.60 \$	51 337 \$	25.03 \$	52 235 \$				
5	24.73 \$	51 610 \$	24.91 \$	51 997 \$	25.29 \$	52 777 \$	25.73 \$	53 700 \$				
6	25.44 \$	53 109 \$	25.64 \$	53 507 \$	26.02 \$	54 309 \$	26.48 \$	55 260 \$				
7	26.18 \$	54 652 \$	26.38 \$	55 062 \$	26.78 \$	55 888 \$	27.25 \$	56 866 \$				
8	26.96 \$	56 264 \$	27.16 \$	56 686 \$	27.57 \$	57 537 \$	28.05 \$	58 544 \$				
9	27.77 \$	57 967 \$	27.98 \$	58 402 \$	28.40 \$	59 278 \$	28.90 \$	60 315 \$				
10	28.59 \$	59 670 \$	28.80 \$	60 118 \$	29.24 \$	61 020 \$	29.75 \$	62 088 \$				
11	29.55 \$	61 668 \$	29.77 \$	62 130 \$	30.21 \$	63 062 \$	30.74 \$	64 166 \$				

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi technique

CLASSE : V

Instructeur/e technique à la mise en onde
 Instructeur/e technique à la postproduction
 Instructeur/e technique (opérations techniques)
 Instructeur/e technique (entretien et implantation technique)

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 (PIB) \$		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	22.74 \$	47 454 \$	22.91 \$	47 810 \$	23.25 \$	48 527 \$	23.66 \$	49 376 \$				
2	23.40 \$	48 840 \$	23.58 \$	49 206 \$	23.93 \$	49 944 \$	24.35 \$	50 818 \$				
3	24.05 \$	50 202 \$	24.23 \$	50 578 \$	24.60 \$	51 337 \$	25.03 \$	52 235 \$				
4	24.78 \$	51 723 \$	24.97 \$	52 111 \$	25.34 \$	52 892 \$	25.78 \$	53 818 \$				
5	25.49 \$	53 199 \$	25.68 \$	53 598 \$	26.06 \$	54 402 \$	26.52 \$	55 354 \$				
6	26.22 \$	54 721 \$	26.41 \$	55 131 \$	26.81 \$	55 958 \$	27.28 \$	56 937 \$				
7	27.02 \$	56 400 \$	27.22 \$	56 823 \$	27.63 \$	57 676 \$	28.12 \$	58 685 \$				
8	27.79 \$	58 013 \$	28.00 \$	58 448 \$	28.42 \$	59 324 \$	28.92 \$	60 363 \$				
9	28.63 \$	59 761 \$	28.85 \$	60 209 \$	29.28 \$	61 112 \$	29.79 \$	62 182 \$				
10	29.52 \$	61 623 \$	29.75 \$	62 085 \$	30.19 \$	63 017 \$	30.72 \$	64 119 \$				
11	30.49 \$	63 643 \$	30.72 \$	64 121 \$	31.18 \$	65 082 \$	31.73 \$	66 221 \$				

ÉCHELLES DE SALAIRE

CATÉGORIE : Emploi para-technique
CLASSE : B

Magasinier/ière responsable

Échelon	2010-04-01 \$		2011-04-01 \$		2012-04-01 (PIB) \$		2013-04-01 \$		2014-04-01 \$		2015-04-01 \$	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
1	17.53 \$	36 579 \$	17.66 \$	36 853 \$	17.92 \$	37 406 \$	18.24 \$	38 061 \$				
2	18.06 \$	37 692 \$	18.19 \$	37 974 \$	18.47 \$	38 544 \$	18.79 \$	39 218 \$				
3	18.61 \$	38 849 \$	18.75 \$	39 140 \$	19.03 \$	39 728 \$	19.37 \$	40 423 \$				
4	19.27 \$	40 211 \$	19.41 \$	40 513 \$	19.70 \$	41 120 \$	20.05 \$	41 840 \$				
5	19.80 \$	41 324 \$	19.95 \$	41 634 \$	20.25 \$	42 258 \$	20.60 \$	42 998 \$				
6	20.48 \$	42 754 \$	20.64 \$	43 075 \$	20.95 \$	43 721 \$	21.31 \$	44 486 \$				
7	21.10 \$	44 049 \$	21.26 \$	44 379 \$	21.58 \$	45 045 \$	21.96 \$	45 833 \$				
8	21.93 \$	45 774 \$	22.10 \$	46 118 \$	22.43 \$	46 809 \$	22.82 \$	47 629 \$				
9	22.64 \$	47 251 \$	22.81 \$	47 605 \$	23.15 \$	48 319 \$	23.56 \$	49 165 \$				
10	23.44 \$	48 930 \$	23.62 \$	49 297 \$	23.97 \$	50 037 \$	24.39 \$	50 912 \$				

7-5.00 SALARIÉS HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

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

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

7-6.01 Les frais de déménagement, de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont remboursés au salarié conformément aux normes et aux taux apparaissant à l'annexe VI.

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

7-6.02 L'Employeur peut en tout temps, après consultation du Syndicat, modifier les normes et taux apparaissant à l'annexe VI mais aucune modification ne doit avoir pour effet de les changer à la baisse.

7-6.03 Sous réserve de la clause 7-6.02, l'Employeur modifie les taux apparaissant à l'annexe VI au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de l'avis du Conseil du Trésor modifiant ceux du secteur public.

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

7-7.00 PRIMES

7-7.01 PRIME DE TEMPS DE CHEVAUCHEMENT

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

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

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

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

7-7.02 PRIME DE SOIR

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

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

7-7.03 PRIME DE NUIT

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

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

7-7.04 PRIME DE FIN DE SEMAINE

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

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

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

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

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

7-7.05 PRIME DE MISSION EXTÉRIEURE

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

7-7.06 ALLOCATION DE RETENTION POUR SEPT-ILES

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

7-8.00 VERSEMENT DE LA PAIE

- 7-8.01**
- a) L'Employeur verse au salarié régulier, le jeudi précédant la fin de la période de paie, le salaire gagné durant cette période.
 - b) L'Employeur verse au salarié contractuel, le deuxième (2^e) jeudi suivant la fin d'une période de paie, le salaire gagné durant cette période.
 - c) Les primes, les heures supplémentaires et toute autre rémunération additionnelle accumulées durant une période de paie, sont versés le deuxième (2^e) jeudi suivant la fin de la période de paie.

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

- 7-8.02** Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un jour où un salarié n'est pas requis d'être au travail ou sera absent, la paie est versée le jour ouvrable précédent. Il en est de même si un jeudi coïncide avec un jour où le début du tour de service d'un salarié débute après 12 h ou si un salarié est en mission extérieure.
- 7-8.03** Le versement de la paie se fait se fait par dépôt direct à l'institution financière de son choix.
- 7-8.04** Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:
- a) le nom de l'Employeur;
 - b) les noms et prénoms du salarié;
 - c) l'identification de l'emploi du salarié;
 - d) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - e) le nombre d'heures payées au taux normal;
 - f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
 - h) le taux de salaire;
 - i) le montant du salaire brut;
 - j) la cotisation syndicale;
 - k) les retenues aux fins d'impôts;
 - l) la cotisation au fonds de pension, s'il y a lieu;
 - m) la cotisation au régime des rentes du Québec;
 - n) la cotisation d'assurance-emploi;
 - o) la nature et le montant des autres déductions opérées;
 - p) le cumulatif des gains et déductions;
 - q) le montant du salaire net versé au salarié;
 - r) l'état des caisses de congés de maladie;
 - s) l'état des banques de temps compensable;
 - t) l'allocation de rétention de Sept-Îles.
- 7-8.05** La date du paiement de tout changement de traitement est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.

- 7-8.06** Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne se voie jamais déduire sur les premiers cent dollars (100 \$) de salaire hebdomadaire et plus de vingt pour cent (20 %) sur le reste du salaire par paie.
- 7-8.07** Advenant que l'Employeur, par suite d'une erreur sur la paie du salarié, omette de verser à celui-ci un montant supérieur à quinze dollars (15 \$), l'Employeur voit à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de la date où l'erreur est signalée au secteur de la paie par le salarié concerné ou par un représentant de l'Employeur, en remettant au salarié l'argent dû.
- 7-8.08**
- a) L'Employeur remet au salarié, dans les quatorze (14) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.
 - b) L'Employeur remet ou expédie au salarié, dans les quatorze (14) jours suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux.
 - c) Le salarié doit informer l'Employeur de son départ conformément à l'article 5-10.00.

8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-1.01 Dans le contexte de la transformation des moyens de production et de l'intégration de la relève dans le milieu de travail, l'Employeur et le Syndicat partagent la vision qu'il est important de permettre aux techniciens de perfectionner leurs connaissances et leurs compétences, d'en acquérir de nouvelles ainsi que d'en faciliter le transfert à de nouveaux salariés.

8-1.02 Lorsqu'il y va de l'intérêt de l'Employeur, celui-ci favorise les activités de formation et de perfectionnement de son personnel

a) formation: activité permettant l'acquisition des connaissances et des habiletés essentielles pour permettre à un salarié d'effectuer ses fonctions avec efficacité et efficience ou pour permettre à un salarié d'accéder à un nouveau titre d'emploi. Les cours ou les sessions servant à dispenser de la formation c'est-à-dire à initier, entraîner ou familiariser les salariés avec le fonctionnement normal et régulier de leur équipement de travail sont de la formation;

b) perfectionnement: activité permettant l'acquisition de connaissances et d'habiletés pour permettre à un salarié de mieux accomplir ses tâches habituelles en s'initiant à un métier connexe ou pour lui permettre d'acquérir de nouvelles connaissances selon ses choix personnels.

8-1.03 Lorsque le comité prévu à l'article 8-2.00 autorise un salarié à participer à des activités de formation et de perfectionnement, l'Employeur rembourse les frais encourus selon les politiques établies.

8-1.04 Tout salarié peut présenter un projet d'activités susceptibles de favoriser son développement professionnel. Les projets sont évalués par un comité de perfectionnement qui tient compte, entre autre, des besoins organisationnels de l'Employeur. À la suite de l'évaluation des projets, le comité fait ses recommandations à l'Employeur.

8-1.05 Les offres de bourse et de stage de perfectionnement professionnel parvenues à l'Employeur doivent être affichées sur les lieux de travail.

8-1.06 Pour toute activité de formation ou de perfectionnement, la convention s'applique intégralement.

8-1.07 L'Employeur et le Syndicat peuvent établir des conditions

particulières de travail pour un salarié en période de formation ou de perfectionnement.

8-1-08 L'Employeur peut accorder au salarié qui en fait la demande un congé avec ou sans traitement et assume tous les frais d'inscription et de scolarité d'un cours, d'un stage d'études approuvé au préalable.

8-1.09 A son retour d'une activité de perfectionnement, le salarié réintègre son poste.

8-2.00 COMITÉ DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

8-2.01 L'Employeur et le Syndicat forment un comité paritaire composé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat et d'un président choisi avec l'accord des parties. Le président n'a pas le droit de vote.

8-2.02 Les mandats du comité paritaire sont:

- a) d'évaluer les besoins de formation et de perfectionnement des salariés par ordre de priorités et de recommander les programmes de formation et de perfectionnement ;
- b) de recommander les méthodes les plus efficaces de formation et de perfectionnement, qu'il s'agisse de « compagnonnage » ou d'autres formules;
- c) d'administrer les sommes attribués au comité de formation et de perfectionnement.
- d) de recevoir les demandes de formation et de perfectionnement ;
- e) de recevoir et de traiter toute demande de congé avec ou sans traitement adressée au comité par un ou des salariés de l'unité ;

8-2.03 Le comité de formation et de perfectionnement se réunit durant les heures régulières de travail du représentant du Syndicat sauf en cas de décision contraire du comité.

8-2.04 Un procès-verbal de chaque réunion doit être rédigé et transmis à chacun des membres du comité.

8-2.05 Le comité de formation et de perfectionnement dispose, au premier (1^{er}) avril de chaque année, d'une banque de trente (30) jours de congé avec traitement, par année contractuelle. Les jours non utilisés dans cette banque peuvent être reportés à l'année suivante sans toutefois dépasser soixante (60) jours.

- 8-2.06** Lorsqu'il y a entente au comité sur un projet de formation ou de perfectionnement, l'Employeur s'engage à verser les sommes nécessaires à la réalisation du projet.
- 8-2.07** Il est entendu que les recommandations du comité de formation et de perfectionnement ne peuvent faire l'objet d'un grief.

9-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

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

9-1.02 a) La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période de repas.

b) Toutefois le salarié contractuel a droit à une créance minimale de quatre (4) heures pour tout appel au travail.

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

Ces jours de congé hebdomadaire ne peuvent être déplacés à moins que le salarié concerné n'y consente.

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

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

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

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

9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION 1 PAUSES

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

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

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

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

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

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

SECTION 2 REPAS

9-2.05 Toute période de cinq (5) heures de travail donne droit au salarié à une période de repas.

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

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

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

Cependant, la période de repas du salarié, dont le tour de service commence entre 5 h 30 et 6 h 29, débute à 11 h 30. De plus, dans un tour de service régulier de huit (8) heures, il ne peut y avoir qu'une seule période de repas.

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

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

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

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

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

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

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

9-2.12 Pour les techniciens d'entretien et d'implantation aux transmetteurs dont le travail les obligerait à prendre leur repas sur place, l'Employeur doit pourvoir chaque site de transmission de toutes les facilités et commodités adéquates.

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

De même, l'heure de repas d'un salarié en disponibilité ou d'un salarié libéré de sa production et qui remplace un autre salarié absent peut être déplacée.

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

9-3.00 AFFICHAGE ET MODIFICATION DE L'HORAIRE

9-3.01 L'horaire hebdomadaire original de chaque salarié est affiché ou transmis par courriel de l'Employeur au salarié au plus tard à 15 h 00 le mercredi précédant la semaine visée.

Si le lundi, le mardi ou le mercredi coïncide avec un jour férié et chômé, l'horaire est affiché ou transmis par courriel de l'Employeur au salarié au plus tard à 15 h 00 le jeudi précédant la semaine visée.

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

9-3.03 L'Employeur peut modifier l'horaire du salarié jusqu'à 15 h 00 le vendredi précédant la semaine visée sans toutefois pouvoir déplacer les jours de congé hebdomadaire du salarié sans son consentement.

Toutefois, pour le salarié dont le tour de service le vendredi débute à 15 h 00 ou après, la modification de l'horaire de ce salarié peut s'effectuer si l'Employeur transmet avant 15 h 00 au salarié et au Syndicat, la modification d'horaire par courriel de l'Employeur.

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

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

Toutefois, lorsque l'affichage ou la transmission du courriel de l'Employeur ne suffit pas pour avertir le salarié d'une modification d'horaire dans les délais prescrits, l'avis n'est réputé signifié qu'au moment où il est communiqué au salarié en personne, ou encore à une personne digne de confiance à son domicile, de telle façon qu'il y ait assurance raisonnable qu'il lui sera transmis.

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

9-3.06 Avant son départ pour un congé de cinq (5) jours ou plus, le salarié est informé par écrit ou par le courriel de l'Employeur de l'heure à laquelle il doit revenir au travail. Cette heure de retour peut être retardée, mais jamais devancée; dans ce cas, l'Employeur doit informer le salarié par écrit ou par courriel.

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

9-3.07 Le salarié doit informer son supérieur immédiat ou son remplaçant le plus tôt possible s'il doit s'absenter de son travail. S'il ne peut se présenter au travail alors qu'il était affecté, il doit aviser le responsable des affectations au moins une (1) heure avant d'entrer en service.

Toutefois, en dehors des heures d'ouverture du bureau des affectations, le salarié prévient le service de la téléphonie.

9-3.08 Lors d'une absence pour invalidité, le salarié doit aviser le responsable des affectations, le plus tôt possible, de la date où il reprendra le travail.

L'Employeur prévient alors le salarié, et de nouveau par la suite si nécessaire, de tout changement apporté à son horaire conformément à la clause 9-3.03.

9-3.09 Toute modification apportée par l'Employeur sur la carte de temps hebdomadaire d'un salarié ne doit pas empêcher la lecture de ce qui y était écrit à l'origine.

9-3.10 L'Employeur ne peut modifier la carte de temps hebdomadaire d'un salarié sans l'avertir, si cette modification doit amener une réduction des heures déclarées par le salarié.

9-4.00 MISSION EXTÉRIEURE

9-4.01 Le salarié est réputé être en mission extérieure lorsqu'il est affecté à des tâches à plus de seize (16) kilomètres de son port d'attache. Toutefois, la participation d'un salarié à un colloque, un festival, une formation ou du perfectionnement n'est pas réputé comme une mission extérieure.

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

9-4.02 Pour qu'un salarié soit réputé être en mission extérieure, ses tâches doivent être effectuées hors des locaux de l'employeur ou de l'une de ses succursales ou hors des locaux de toute entreprise de production audio-visuelle.

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

- a) le salarié a droit aux périodes de pause prévues à l'article 9-2.00 au moment déterminé par l'Employeur; celles-ci doivent se situer dans la mesure du possible vers le milieu des périodes de travail;
- b) le salarié a droit à la période de repas prévue à la clause 9-2.05 au moment déterminé par l'Employeur mais dans les intervalles prévus à cette même clause;
- c) toute période additionnelle de repas est prise dans la quatrième (4^e), cinquième (5^e) ou la sixième (6^e) heure après la fin de la période de repas précédente à laquelle a droit le salarié.

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

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

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

9-4.05 Le salarié a droit à l'application de la clause 7-7.05 de la présente convention.

9-4.06 Tout salarié en déplacement dans une zone où il y a guerre ou « 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.

9-5.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

9-5.03 Un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires prévues à son horaire de travail, s'il a un motif sérieux qu'il communique à l'Employeur au moment où il reçoit son horaire.

9-5.04 Un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires non prévues à son horaire de travail, à la condition qu'il communique sa décision à l'Employeur dès la première heure de son tour de service.

9-5.05 Malgré toute autre disposition du présent article, l'Employeur peut exiger d'un salarié qu'il effectue du travail supplémentaire non prévu à son horaire aussi longtemps qu'aucun salarié qualifié et consentant n'est disponible, et ce, dans les circonstances suivantes:

- a) le refus d'effectuer des heures supplémentaires entraîne une interruption de la diffusion;
- b) le refus d'effectuer des heures supplémentaires entraîne l'interruption d'une production impossible à reprendre;
- c) toute autre situation où il est impérieux pour l'Employeur que le salarié travaille en heures supplémentaires à la suite des circonstances hors du contrôle de l'Employeur, telles: panne d'électricité, bris ou dérèglement de l'équipement, retard sauf celui d'un salarié de l'Employeur (y compris les comédiens).

- 9-5.06** Sous réserve de la clause 9-5.05, lorsqu'un salarié est requis de faire des heures supplémentaires non prévues à l'horaire et qu'il reçoit cet avis le jour même, l'Employeur lui indique de façon définitive, au moins une (1) heure avant la fin de son tour de service, la durée de celles-ci; dès lors, telles heures supplémentaires sont rémunérées au taux courant applicable.
- 9-5.07** Les heures supplémentaires d'un salarié, y incluant les heures supplémentaires prévues à l'horaire, sont rémunérées selon les taux suivants:
- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour les trois (3) premières heures en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail et à son taux horaire double (200 %) pour toute heure ou fraction d'heure subséquente;
 - b) À son taux horaire simple majoré d'une demie (150%) au cours d'une première journée de congé hebdomadaire et à son taux horaire double (200%) après au moins huit (8) heures entre le début et la fin du tour de service.
 - c) À son taux horaire double (200%) pour toutes les heures au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire en heures supplémentaires et au cours d'un jour férié et chômé prévu à la présente convention et ce , en plus du maintien du traitement pour ce jour férié et chômé.
- 9-5.08** Malgré les clauses 9-5.13 et 9-5.14, lorsqu'un salarié travaille lors d'un jour de congé hebdomadaire, ou d'un jour férié et chômé, il est assuré d'une créance minimale de cinq (5) heures.
- 9-5.09** Le salarié qui le désire peut bénéficier, au lieu du paiement du travail effectué en heures supplémentaires, d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie ou au double du temps en heures supplémentaires, selon les cas prévus à la clause 9-5.07.
- 9-5.10** Si le salarié choisit de bénéficier d'un congé tel que prévu à la clause 9-5.09, tel congé se prend selon les modalités suivantes:
- a) lorsque le salarié veut prendre un congé avec traitement d'un (1) ou deux (2) jours consécutifs ou non dans la même semaine, il informe l'Employeur au plus tard le lundi précédant la semaine visée. l'Employeur peut, en raison de besoins exceptionnels, refuser la demande;
 - b) lorsque le salarié veut prendre un congé avec traitement d'une durée équivalente ou supérieure à trois (3) jours consécutifs, il doit s'entendre avec l'Employeur pour déterminer les dates auxquelles ce congé peut être pris.

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

- c) L'Employeur n'est pas tenu, en vertu de la présente clause, d'accorder simultanément des congés avec traitement à plus de deux (2) salariés par titre d'emploi. Dans le cas des salariés affectés à l'entretien du réseau d'antennes, cette limite est fixée à un (1) salarié par base d'entretien. Dans le cas des techniciens d'entretien, la limite est établie à deux (2) salariés par secteur d'activités.

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

- 9-5.11** Les congés avec traitement tenant lieu d'heures supplémentaires doivent être pris, par le salarié, au plus tard le 30 septembre de chaque année. Sous réserve du droit du salarié de demander de conserver jusqu'à un maximum de dix (10) jours dans sa banque, les jours accumulés à cette date lui sont remboursés.

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

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

HEURES EXCESSIVES DE TRAVAIL

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

Le salarié qui veut se prévaloir de la période de repos précitée, ou d'une période inférieure à neuf (9) heures quelle que soit la durée du repos si ce repos empiète sur le prochain tour de service, doit informer l'Employeur au moment où il termine ses heures excessives. Dans le cas où il n'y a aucun représentant de l'Employeur sur les lieux, le salarié avise le service de la téléphonie.

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

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

RAPPEL

9-5.13 Un salarié a le droit de refuser un rappel au travail. Toutefois dans l'éventualité où tous les salariés disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent le rappel au travail, l'Employeur peut affecter à ce travail un des salariés qui exécute normalement ces tâches.

9-5.14 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir terminé un tour de service et avant l'heure fixée pour le début de son prochain tour de service, il est rémunéré selon les taux prévus à la clause 9-5.07 pour toute heure ou fraction d'heure travaillée, avec une créance minimale de trois (3) heures.

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

9-6.00 JOURS FÉRIÉS

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

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

- 9-6.02** Le but de l'Employeur en reconnaissant ces jours fériés est de permettre aux salariés de les observer sans perte de traitement.
- 9-6.03**
- a) Les jours fériés suivants sont observés la journée occurrente ou la première journée ouvrable qui suit si le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée:
- Jour de l'An ;
 - Lendemain du jour de l'An;
 - Vendredi Saint;
 - Lundi de Pâques;
 - Fête du Travail;
 - Veille de Noël;
 - Noël;
 - Lendemain de Noël;
 - Veille du jour de l'An
- b) Le 24 juin (Fête nationale des Québécois) est observé le vendredi qui précède s'il coïncide avec un samedi ou le lundi qui suit s'il coïncide avec un dimanche, à moins que le gouvernement du Québec ne fixe une autre journée.
- 9-6.04** Les jours fériés suivants sont reportés durant la période des Fêtes de Noël et du jour de l'An:
- Journée nationale des patriotes ;
 - Confédération;
 - Fête de l'Action de Grâce.
- 9-6.05** Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit l'observance du jour férié à moins que le salarié ne soit absent avec traitement.
- 9-6.06** En cas d'absence autorisée sans traitement pour une durée de trente (30) jours ou moins, le salarié a droit à sa rémunération pour le jour férié.
- 9-6.07** Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié est assujéti au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 6-1.18, le salarié voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa banque de congés de maladie n'est pas réduite. Si le salarié est assujéti au sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe A) de la clause 6-1.18, le salarié voit son traitement maintenu.

9-6.08 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié qui n'a pu bénéficier du report d'un (1) ou de plusieurs des congés fériés prévus aux clauses 9-6.03 et 9-6.04, a droit à une indemnité équivalant au nombre de ces jours fériés travaillés.

9-6.09 Lorsque l'Employeur suspend certaines de ses activités durant la période des Fêtes, tous les congés de Noël et du jour de l'An ainsi que les congés reportés prennent place à l'intérieur des deux (2) semaines suivantes:

(Les parties conviennent de se rencontrer ultérieurement pour déterminer les dates du congé des Fêtes).

Si l'Employeur suspend certaines de ses activités pour une durée de dix (10) jours ouvrables durant la période de Noël et du jour de l'An, le salarié peut, s'il y a lieu et à son choix, combler les jours pris et non payés, soit à même heures supplémentaires accumulées et non payées, soit à même les jours de vacances reportés, soit à même des jours de vacances anticipés, soit prendre ces jours sans traitement.

9-6.10 Lorsque l'Employeur suspend certaines de ses activités durant la période de Noël et du jour de l'An, le salarié désireux d'être au travail durant cette période l'indique à l'Employeur par écrit avant le 1^{er} novembre. Au plus tard le 1^{er} décembre, l'Employeur affiche la liste des salariés travaillant durant cette période; ces salariés sont choisis:

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

9-7.00 VACANCES

9-7.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, un salarié a droit, au cours de chaque année s'étendant du 1^{er} avril au 31 mars, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée au tableau suivant et à la clause 9-7.02.

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

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

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

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

Toutefois, le salarié peut, avec l'autorisation de son supérieur immédiat, reporter à l'année suivante la totalité ou une partie de ses vacances. Dans ce cas, la clause 9-7.07 détermine également la période de ces vacances.

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

Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, consent à changer sa période de vacances qui était prévue, il peut reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

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

9-7.05 L'Employeur peut déterminer une période de vacances fixe pour la majorité des salariés entraînant l'arrêt presque complet des activités. Pour ce faire, l'Employeur doit aviser les salariés et le Syndicat au plus tard le 1^{er} mars précédent de son intention de déterminer une telle période et des dates de début et de fin de cette période.

9-7.06 Lorsque l'Employeur se prévaut de la clause précédente, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) au plus tard le 1^{er} avril, l'Employeur affiche la liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auquel chacun a droit et il distribue une feuille d'inscription. L'Employeur expédie une copie au Syndicat.
- b) les salariés choisissent au plus tard le 15 avril les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances;
- c) le salarié désireux d'être au travail durant la période de vacances fixe l'indique à l'Employeur sur la feuille d'inscription en même temps qu'il lui soumet les dates qu'il a choisies en vertu du paragraphe b);
- d) au plus tard le 30 avril, l'Employeur affiche la liste des salariés travaillant pendant la période de vacances fixe; ces salariés sont choisis:
 - i) par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui ont indiqué leur désir d'être au travail durant cette période, conformément au paragraphe c);
 - ii) s'il y a un nombre insuffisant de salariés en vertu du sous-paragraphe i), par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qualifiés et aptes à faire le travail;

- e) les dates de vacances des salariés autres que ceux travaillant pendant la période de vacances fixe incluent les dates de cette période fixe, telles que déterminées par l'Employeur en vertu de la clause 9-7.05.

Le salarié qui a accumulé une période de vacances plus courte que la période déterminée par l'Employeur a le choix, pour combler la différence, entre:

- i) prendre un congé sans traitement;
 - ii) prendre un congé en vertu de la clause 9-5.09;
 - iii) prendre des jours de vacances par anticipation, ceux-ci étant remboursables au moment de son départ;
- f) les dates de vacances soumises par les salariés travaillant pendant la période de vacances fixe en vertu du paragraphe b) sont accordées par ordre d'ancienneté et par titre d'emploi et sont soumises à l'approbation du chef de service visé qui tient compte des nécessités du service; au plus tard le 30 avril, l'Employeur informe ces salariés de leurs dates de vacances. Toute modification ultérieure se fait par entente entre l'Employeur et le salarié concerné; telle modification ne doit pas avoir pour effet de modifier la période de vacances d'un autre salarié sans son consentement.

9-7.07

Lorsque l'Employeur ne se prévaut pas de la clause 9-7.05, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) au plus tard le 1^{er} avril, l'Employeur affiche la liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auquel chacun a droit et il distribue une feuille d'inscription;
- b) les salariés choisissent au plus tard le 15 avril les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances;
- c) les dates de vacances soumises par les salariés sont accordées par ordre d'ancienneté et par titre d'emploi et sont soumises à l'approbation du chef de service visé qui tient compte des nécessités du service;
- d) la liste des vacances est affichée à la vue des salariés au plus tard le 30 avril. Toute modification ultérieure se fait par entente entre l'Employeur et le salarié concerné; telle modification ne doit pas avoir pour effet de modifier la période de vacances d'un autre salarié sans son consentement.

9-7.08 Le salarié est avisé au moins un (1) mois à l'avance de la date effective de ses vacances.

Cependant, l'absence de préavis suffisant ne peut avoir pour effet d'empêcher un salarié de prendre ses vacances.

9-7.09 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut, après entente avec l'Employeur, la prolonger d'une durée équivalente, reporter le jour férié et chômé à un autre moment convenu avec l'Employeur ou, à défaut d'entente, recevoir une (1) journée de traitement additionnelle rémunérée à son taux horaire simple (100 %).

9-7.10 Le salarié absent du travail, pour cause d'invalidité ou d'accident du 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.

9-7.11 Lorsque, durant ses vacances, un salarié devient invalide pour plus d'une (1) semaine, l'Employeur peut accepter que les jours de vacances ainsi affectés soient reportés à une autre période jusqu'au 31 mars suivant. Pour ce faire, le salarié doit en informer l'Employeur sans délai et lui soumettre les preuves requises.

9-7.12 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises et non utilisées.

Toutefois, lorsqu'un salarié a pris des vacances par anticipation, il rembourse à l'Employeur les indemnités de vacances reçues en trop.

9-7.13 En cas de décès du salarié, les sommes dues en vertu du présent article sont remises aux ayants droit.

9-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ

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

9-8.02 Si de telles conditions sont établies à la suite d'une recommandation d'un médecin, celui du salarié ou celui de

l'Employeur, et que cette recommandation est contestée par une partie, elle peut faire l'objet d'un arbitrage médical devant se dérouler de la façon suivante:

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

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

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

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

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

9-9.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

9-9.01 L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié et l'informer sur les risques liés à son travail.

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

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

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

9-9.03 L'Employeur fournit gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuels que le Comité juge nécessaires ou exigés par règlements promulgués en vertu de la

Loi sur la santé et la sécurité du travail.

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

9-9.04

Les parties forment un Comité paritaire de santé et sécurité selon les modalités suivantes:

- a) le Comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'Employeur et deux (2) salariés désignés par le Syndicat. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière;
- b) les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du Comité. Les représentants des travailleurs doivent aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité;
- c) les réunions du Comité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du Comité;
- d) après entente entre les membres du Comité, toute personne susceptible de contribuer au sujet discuté peut être convoquée à la séance du Comité;
- e) le Comité se réunit sur convocation des représentants de l'une ou l'autre des parties et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chacun des membres. Le Comité établit ses propres règles de fonctionnement;
- f) l'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'Employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du Comité.

9-9.05

Les fonctions du Comité paritaire de santé et sécurité sont:

- a) de veiller à ce que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié soient respectées;
- b) de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et la sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et d'y répondre;
- c) d'établir des programmes de formation, d'information et de prévention en matière de santé et de sécurité du travail;

- d) de choisir les moyens et équipements de protection individuels;
- e) de recevoir copie du registre d'accidents lors d'accident du travail de moins de un (1) jour ou une copie de la demande de remboursement de l'Employeur dans les autres cas et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur;
- f) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectués chez l'Employeur;
- g) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail effectué par les salariés de même qu'à l'identification des matières et des contaminants dangereux présents dans les postes de travail, tel que prévu par la Loi sur la santé et la sécurité au travail;
- h) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- i) d'assurer toute autre fonction prévue par la Loi et applicable à l'Employeur;
- j) d'élaborer des politiques internes dans le but d'assurer le suivi des décisions du Comité;
- k) de faire l'inspection des lieux de travail.

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

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

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

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

- 9-9.09** Si l'Employeur est informé d'une inspection de ses lieux par un inspecteur nommé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou par un inspecteur chargé de la surveillance de l'application du Règlement sur la qualité du milieu de travail (R.R.Q., c. S-2.1, r. 15), il doit en informer sans délai les membres du Comité désignés par le Syndicat. Si l'Employeur reçoit une copie d'un rapport d'inspection, il doit en donner un exemplaire à chacun des membres du Comité.
- 9-9.10** Si un salarié constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, il en informe son supérieur immédiat et un représentant du Syndicat au Comité paritaire de santé et de sécurité. Ce dernier contacte alors un représentant de l'Employeur au Comité paritaire afin d'évaluer ensemble la situation et de s'entendre sur les correctifs à apporter, s'il y a lieu.
- 9-9.11** Toute question ou problème relatif à l'application du présent article peut faire l'objet d'un grief à la condition expresse que cette question ou ce problème ne puisse faire l'objet d'un recours en vertu de la *Loi de la santé et de la sécurité du travail*.
- 9-10.00** **VÊTEMENTS, CHAUSSURES ET ARTICLES NÉCESSAIRES**
- 9-10.01** Conformément à la réglementation de l'Employeur, celui-ci fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais tout vêtement dont il exige le port à cause de la nature du travail et toute chaussure ou vêtement spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu de la loi concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 9-10.02** L'Employeur s'engage à fournir les équipements nécessaires à la protection de l'intégrité physique d'un salarié lorsqu'il est affecté en zone de risque, tels que masque à gaz, veste anti-balles, etc.
- 9-11.00** **MENTION AU GÉNÉRIQUE**
- 9-11.01** L'Employeur mentionne au générique le nom des salariés qui ont contribué à une émission, et ce, conformément à sa politique en cette matière. Cette politique est versée, à titre indicatif, à l'annexe XIII.
- 9-11.02** L'Employeur consulte le Syndicat au comité conjoint avant tout changement à sa politique.
- 9-11.03** Un salarié peut refuser de voir apparaître son nom au générique par un avis à l'Employeur dans un délai suffisant.

10-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

Le salarié visé à l'alinéa précédent peut, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant syndical.

SECTION 2 PREMIÈRE ÉTAPE

10-1.03 Le grief doit être soumis par écrit au responsable des relations de travail ou à son représentant dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que le salarié ou le Syndicat en a eu.

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

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

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

SECTION 3 DEUXIÈME ÉTAPE

10-1.05 Dans les vingt et un (21) jours qui suivent la date du dépôt du grief, le responsable des relations de travail ou son représentant rencontre le comité syndical de griefs.

SECTION 4 TROISIÈME ÉTAPE

10-1.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le responsable des relations de travail ou son représentant avise par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réunion prévue à la clause précédente. À défaut d'avis écrit dans le délai prescrit, la réponse de l'Employeur est réputée négative.

- 10-1.07** L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, par écrit, de modifier la date, l'heure ou le lieu de la rencontre prévue à la clause 10-1.05 ou de prolonger le délai fixé à la clause 10-1.06.
- 10-1.08** Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties visées à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs doivent faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et elles lient l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.
- 10-1.09** Tout grief ayant franchi les procédures de règlement sans succès et qui n'a pas été porté en arbitrage, est considéré comme étant classé à l'expiration des délais prévus à la clause 10-2.02.

10-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

SECTION 1 ARBITRAGE

- 10-2.01** Tout grief, n'ayant pas été réglé au cours de la procédure de griefs, prévue à l'article 10-1.00, peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue au présent article.
- 10-2.02** Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit donner un avis écrit à cet effet à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la décision écrite de l'Employeur prévue à la clause 10-1.06.
- Toutefois, malgré l'alinéa précédent, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dès qu'il a été soumis à l'Employeur conformément à la clause 10-1.03.
- 10-2.03** Pour la durée de la présente convention, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre nommé par les parties ou, à défaut d'entente, par le ministre du travail; l'arbitre ainsi nommé ne peut être un arbitre déjà refusé par une des parties.
- 10-2.04** Pour l'audition des griefs à l'arbitrage, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour donner priorité aux cas de mesure disciplinaire.
- 10-2.05** Après consultation de l'Employeur et du Syndicat, l'arbitre fixe l'heure et la date des séances d'audition et les avise par écrit.
- 10-2.06** Si une des parties intéressées convoquées par l'arbitre ne se présente pas ou refuse de se faire entendre à la séance fixée, l'arbitre peut procéder à l'audition en son absence.

SECTION 2 MANDAT ET COMPÉTENCE DE L'ARBITRE

- 10-2.07** L'arbitre décide en dernier ressort des griefs, conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.
- 10-2.08** Dans le cas de mesure disciplinaire l'arbitre peut:
- a) confirmer la mesure disciplinaire;
 - b) modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité peut avoir droit, laquelle pouvant inclure l'intérêt au taux légal à compter du moment où cette somme est devenue exigible.
- 10-2.09** Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief; l'arbitre peut, afin d'éviter des délais indus, procéder à l'audition du grief avant de rendre sa décision sur l'objection mais ne peut rendre une sentence sur le fond s'il retient l'objection soulevée.
- 10-2.10** L'arbitre doit rendre une décision écrite dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision doit être motivée et communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée. Advenant que le grief comporte une réclamation monétaire et qu'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le litige pour décision finale.
- 10-2.11** Les parties désignent les arbitres suivants pour agir dans les dossiers de griefs:
- Claude Foisy Gilles Ferland
- André Bergeron Denis Gagnon
- 10-2.12** Lorsqu'une date d'arbitrage a été fixée, le Syndicat peut, moyennant un préavis d'au moins soixante (60) jours, substituer un autre grief à celui initialement prévu pour cette date.

10-3.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-3.01 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention, lie les parties et doit être exécutée dans les quinze (15) jours qui suivent à moins d'entente contraire entre les parties.

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

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

10-3.04 Le salarié qui a cessé d'être à l'emploi de l'Employeur conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues et aux droits que lui confère la présente convention. Ce droit doit être exercé conformément aux dispositions de la présente convention.

10-3.05 Les délais ainsi que les procédures prévues au présent chapitre sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

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

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-1.00 AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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

11-2.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION

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

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

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

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

11-4.00 DROITS ACQUIS

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

11-5.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

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

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

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

11-6.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

11-6.01 Le « harcèlement psychologique » se définit par une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

11-6.02 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.

11-6.03 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel.

11-6.04 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.

11-6.05 Tout grief de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail est soumis à l'Employeur par le plaignant ou par le Syndicat avec l'accord de celui-ci selon la procédure prévue à l'article 10-1.00.

- 11-6.06** 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 le Syndicat et d'un (1) membre désigné par l'Employeur.
- 11-6.07** 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.
- 11-6.08** 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.
- 11-6.09** À défaut de solution ou d'une solution jugée satisfaisante, le plaignant ou le Syndicat avec l'accord de celui-ci peut déférer le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue à l'article 10-2.00. 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.
- 11-6.10** Un grief de harcèlement psychologique ou sexuel est entendu en priorité.
- 11-7.00** **ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION**
- 11-7.01** La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 juin 2017. Cependant, les dispositions prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 11-8.00** **IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**
- 11-8.01** L'Employeur met à la disposition des salariés sur son site internet la convention collective.
- 11-9.00** **ACCÈS À L'ÉGALITÉ**
- 11-9.01** L'Employeur convient de former un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité.

11-10.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

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

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

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

TITRES D'EMPLOI

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

ANNEXE II

PLAN DE CLASSIFICATION

Titre d'emploi : **AIGILLEUR/E**
Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

Titre d'emploi : ASSISTANT/E –TECHNICIEN/E
Catégorie d'emploi : Technique, classe I

NATURE DU TRAVAIL

Technicien/ne chargé/e d'assurer de façon efficace l'exécution de tâches simples et d'assistance à des techniciens de classe supérieure ou différentes activités liées à l'opération d'un magasin et d'un entrepôt d'équipements techniques.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

- Installer, enlever, transporter et ranger le matériel et l'équipement, selon les directives reçues.
- Manœuvrer les chariots.
- Faire fonctionner certains appareils techniques tels que : projecteur de cinéma, éventails, haut-parleurs, aide-mémoire, effaceur de rubans, nettoyeuse de films, évaluateur de rubans, appareil à bobiner les rubans magnétoscopiques, dactylo, calculatrice.
- Effectuer du classement de matériel technique et suggérer des substitutions de matériel, s'il y a lieu.
- Vérifier l'état du matériel et effectuer l'entretien et les réparations mineures de l'équipement.
- Préparer des listes de réservations des équipements techniques.
- Répondre aux réquisitions en préparant pour la distribution les articles demandés ; servir au comptoir le matériel demandé en consultant les catalogues du magasin ; prendre note du mouvement du matériel en complétant les formulaires ou fiches appropriés
- Lors de la réception du matériel, le vérifier en tenant compte des documents pertinents ; accuser réception en indiquant toute anomalie ; inscrire le matériel sur les documents appropriés ; effectuer toute correction nécessaire aux différents catalogues ; apposer les marques distinctives nécessaires et entreposer celui-ci de façon convenable.
- Accomplir les tâches reliées à la prise d'inventaire d'un magasin ou d'un entrepôt d'équipements techniques, sous supervision du magasinier responsable.
- Initier au travail les nouveaux salariés.
- Assister les techniciens de classe supérieure dans l'exécution de divers travaux.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : CAMERAMAN-MONTEUR
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV B

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTION CARACTÉRISTIQUES

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

- Préparer, régler, installer, porter et opérer l'équipement requis pour l'éclairage, la prise de son, la prise de vue et l'enregistrement.
- Analyser la situation et le contexte et chercher à présenter le sujet de la façon la plus efficace en tenant compte des exigences de production et de post-production.
- Effectuer toutes les tâches liées à la prise de vue, à la prise de son et à l'enregistrement.
- Préparer, régler et opérer les équipements et systèmes de montage.
- Effectuer toutes les tâches reliées au montage et au mixage sonore du matériel audio et vidéo requis pour son document.
- À toutes les étapes de son travail, s'assurer de rencontrer les normes de qualité de l'Employeur.
- Sur demande, participer à des réunions de production, effectuer des travaux de repérage.
- Diriger au besoin des techniciens venus l'assister. A cet effet, répartir le travail et en vérifier l'exécution.
- Effectuer à l'occasion des branchements de liaison téléphonique.
- Vérifier l'état du matériel et effectuer l'entretien et les réparations mineures à l'équipement.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Remplir divers rapports.
- Conduire un véhicule.

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN/NE - AIGUILLAGE
Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN/NE - CAMERA
Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN/NE - CONTROLE DE L'IMAGE
Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

**Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN/NE D'ENTRETIEN ET
 D'IMPLANTATION**

- Être appelé à préparer des cours et à les donner au personnel dans le cadre d'un entraînement;
- Collaborer avec les responsables de la formation à la préparation et à la correction de tests techniques;
- Participer à l'évaluation technique du personnel en entraînement;
- Participer à l'évaluation de l'équipement.
- Effectuer toutes les tâches du technicien d'entretien et d'implantation.

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

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

Titre d'emploi : CHEF TECHNICIEN/NE - ECLAIRAGE
Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : **CONTROLEUR/E D'IMAGES**
Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi :

COORDONNATEUR/TRICE A LA MISE EN ONDES

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

Titre d'emploi : **DESSINATEUR/TRICE TECHNIQUE**
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

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

Titre d'emploi : **INSTRUCTEUR/E TECHNIQUE A LA
POSTPRODUCTION**

Catégorie d'emploi : Technique, classe V

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : **INSTRUCTEUR/E TECHNIQUE (ENTRETIEN ET IMPLANTATION TECHNIQUE)**
Catégorie d'emploi : Technique, classe V

NATURE DU TRAVAIL

Technicien/ne hautement qualifié/e et spécialisé/e chargé/e d'assurer de façon efficace les tâches reliées au développement technique, au support technique et à l'entraînement des utilisateurs dans le domaine de l'entretien et de l'implantation technique; il/elle agit comme consultant/e en matière d'entretien et d'implantation technique; il/elle remplit ses attributions dans un cadre général de travail déterminé par du personnel de direction.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

- Assister le directeur technique responsable du développement dans l'identification des besoins et dans la conception des programmes de développement technique et collaborer avec les équipes d'implantation ou d'opérations.
- Participer aux recherches sur le développement de nouvelles méthodes de travail et collaborer à l'établissement et à la révision de normes et de directives techniques appropriées.
- Fournir des conseils spécialisés aux différents intervenants dans son domaine technique en matière d'implantation et d'entretien technique.
- Participer à l'évaluation technique des salariés et recommander des programmes d'entraînement, de formation, de perfectionnement, de période d'essai ou de période de probation dans son domaine d'expertise.
- Rédiger, proposer, organiser et donner des cours pour fins de formation et de perfectionnement.
- Effectuer les tâches des emplois d'entretien et d'implantation technique afin, entre autres, de tenir à jour ses connaissances opérationnelles et pratiques.
- Intervenir lors de situations exceptionnelles dépassant le cadre normal de travail de l'entretien et de l'implantation technique nécessitant des connaissances particulières et additionnelles.
- Rédiger des informations techniques et collaborer à l'évaluation de l'équipement.
- Organiser et donner des cours de familiarisation aux possibilités des équipements et des installations techniques pour le compte de divers secteurs.

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : MAGASINIER/IERE RESPONSABLE

- Exécuter, au besoin, les tâches ordinairement dévolues aux techniciens généraux de télévision affectés aux magasins; répartir et diriger le travail nécessaire au bon fonctionnement des magasins et en vérifier l'exécution; collaborer à l'évaluation des membres de son équipe; voir à l'entraînement des nouveaux salariés.

Titre d'emploi : MONTEUR/MONTEUSE EFFETS SPECIAUX
Catégorie d'emploi : Technique, classe IV-A

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : **MONTEUR / MIXEUR AUDIO**
Catégorie d'emploi : Technique, classe III-A

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : TECHNICIEN/NE AU TRAITEMENT MULTIMÉDIA

- Faire rapport au directeur technique de l'état de l'équipement avant et après son utilisation.
- Remplir périodiquement un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

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

NATURE DU TRAVAIL

Technicien/ne spécialisé/e chargé/e d'assurer de façon efficace l'entretien et l'implantation des dispositifs nécessaires à la reproduction, à l'enregistrement de documents audio et visuels et à la radio-diffusion.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

- Entretien, réparer et régler le matériel électrique, électronique, mécanique, optique, etc.
- La recherche, l'étude, la préparation et l'implantation des dispositifs nécessaires à la production, à la diffusion et à la réception de documents audio et visuels.
- Remplir, périodiquement, un rapport d'activités.
- Participer à l'entraînement d'autres salariés.
- Conduire, au besoin, un véhicule.

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

Titre d'emploi : **TECHNICIEN/NE DU SON**
Catégorie d'emploi : Technique, classe III

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

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

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

NATURE DU TRAVAIL

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

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

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

ANNEXE III
ACCREDITATION

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

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

CE. 06. 78. 245

QUEBEC, le 26ième jour de juin 1978

PRESENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

GERARD BOISCLAIR

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

REQUERANT

OFFICE DE RADIO-TELEDIFFUSION DU QUEBEC
1000 Fullum
Montréal

INTIMEE

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

MISE-EN-CAUSE

D E C I S I O N

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

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

DE:

"l'intimée"

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

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

DE: "l'intimée"

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

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

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

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

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

CONSIDERANT la requête déposée le 26 avril 1978;

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

CONSIDERANT que l'association *MISE-EN-*

. . . 3

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

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

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

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

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

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

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

Après étude des dossiers et vu ce qui précède,

POUR CES MOTIFS, le soussigné,

CONSTATE: l'accord des parties;

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

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

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

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

. . . 4

. . . .4

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

Gérard Boisclair
Gérard Boisclair
Commissaire du travail

GB:cq

MONTREAL, le 18 février 1988
LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL
Jacquelin COUTURE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS EN RADIO
TELEDIFFUSION DE RADIO-QUEBEC
2480, rue Ste-Catherine Est
MONTREAL (Québec)
H2K 4N7

ASSOCIATION ACCREDITEE

-ET-

SOCIETE DE RADIO-TELEVISION DU QUEBEC
1000, rue Fullum
MONTREAL (Québec)
H2K 3L5

EMPLOYEUR

CORRECTION DE DECISION

ATTENDU qu'une erreur matérielle
s'est glissée dans la décision rendue par le commissaire
général du travail, en date du 3 juillet 1981;

VU le dernier alinéa de l'article 49
du Code du Travail;

PAR CES MOTIFS, le soussigné corrige
d'office ladite décision en y remplaçant la deuxième page
par la suivante:

PAR CES MOTIFS le soussigné

MODIFIE l'accréditation en y changeant,
partout où elle apparaît la
désignation de l'employeur en celle
de:

'88 FÉV 18 -9 104

SOCIETE DE RADIO TELEVISION DU QUEBEC

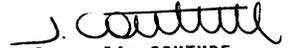
DECLARE

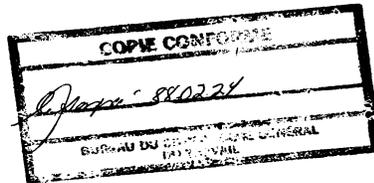
que l'unité de négociation visée
doit se lire comme suit:

Tous les employés des services
techniques et du service du film de
la SOCIETE DE RADIO TELEVISION DU
QUEBEC salariés au sens du Code du
travail, à l'exception des employés
de bureau.

DE: SOCIETE DE RADIO-TELEVISION DU QUEBEC
1000, rue Fullum
MONTREAL (Québec)
H2K 3L5.

JC/cg


Jacquelin COUTURE
Commissaire du travail



ANNEXE IV

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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

NOM

PRÉNOM

ADRESSE A DOMICILE

TÉLÉPHONE

Je soussigné(e) donne librement mon adhésion au Syndicat des salariés en radio-télédiffusion de Télé-Québec (S.E.R.T.).

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

J'autorise l'Employeur à retenir sur ma paie un montant de cinq dollars (5,00\$) à titre de première cotisation syndicale.

_____ 20 _____

MEMBRE

TÉMOIN

ANNEXE V

LISTE D'ANCIENNETÉ AU 31 AOÛT 2012

Nom	Prénom	Date d'ancienneté
Asselin	Mathieu	2007-11-23
Bédard	Samuel	2006-12-13
Bériaud	Germain	1996-04-15
Bernier	Francis	2001-01-03
Bernier	Michel	1988-08-29
Bernier	Silvie	1981-02-23
Bilodeau	Luc	1975-08-18
Bouchard	Francis	2007-09-29
Boulet	Pascale	2007-02-17
Bourque	Matthieu	2009-12-23
Bourque	Roger	2000-05-08
Bureau	Réjean	1981-02-23
Cadieux	Michel	1975-08-04
Cambron	Kolia	2007-10-25
Campeau	Michel P.	1980-03-24
Chery	Michel	2007-08-13
Cloutier	Martin	1979-04-30
Daigle	Jean-Luc	2007-01-24
Denommée	Jean	1980-01-21
Ducharme Daniel	Daniel	1981-01-12
Dufault	Jean-Yves	1981-04-08
Forget	Jean-Pierre	1982-11-25
Fortin	Denis	1977-11-28
Fortin	Marie-Claude	2009-02-25
Gagnon-Mailloux	Philippe	2000-08-31
Gaudet	Louise-Hélène	2010-03-22
Grandmont	Gaétan	2008-12-19
Gravel	Michel	2000-01-11
Gravel	Sylvie	2001-05-16
Grégoire	André	1979-03-19
Henry	Luc	1983-03-07
Jean	David	2006-12-28
Lafrenière	Michel	2007-04-06
Leblanc	Julien	2004-05-29
Leblond	Bruno	1998-04-20
Leboeuf	Sylvain	1994-02-07
Leclerc	Michel	1985-09-27

Nom	Prénom	Date d'ancienneté
Lemay	Jérôme	2011-04-13
Lessard	Claude	1976-09-07
Lincourt	Catherine	2007-10-02
Lussier	Pierre	2009-10-24
Marcil	Guy	2002-04-08
Marier	Alexandre	2007-12-04
Martel	Dominic	2009-02-28
Martin	Linda	2002-12-29
Mathieu	René	1981-01-12
Parenteau	Denis	1977-10-03
Picard	Mario	2001-03-12
Poirier	Denis	1978-12-04
Pomerleau	Sébastien	1999-10-27
Robichaud	Annie	2000-10-09
Rochette-Bériaud	Gabriel	2008-09-11
Rousse	Ronald	1997-08-19
Séguin	Robert	1980-07-28
Sénécal	François	1980-02-18
St-André	Claude	1974-11-18
St-Hilaire	François	2008-04-08
St-Laurent	Éric	2004-10-04
St-Pierre	Yves	1998-06-10
Viau	Donald	1978-12-11
Vigneau	Serge	1998-08-31

ANNEXE VI

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 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 du salariés;

« 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 salarié 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 salarié 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 salarié;

« voyage »: déplacement autorisé effectué par un salarié 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, le directeur général à l'administration, finances et ressources humaines ou le directeur des finances peut 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:
 - 1) 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;
 - 2) le président-directeur général ou l'un des directeurs généraux, sur recommandation du directeur ou le 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, elle-même, mettre à la disposition des salariés visés.
5. Un salarié 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 salarié 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 fin d'indemnité est la distance nécessaire et effectivement parcourue par le salarié dans l'exercice de ses fonctions.

8.2 Lorsque le salarié 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 salarié qui a reçu autorisation ou instruction expresse de son supérieur hiérarchique de prendre comme passager un autre salarié 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 salarié 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-retour du salarié, 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 salarié 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 salarié jusqu'au lieu de travail et le retour au besoin.

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

- 8.6 Le salarié autorisé à utiliser une automobile privée a droit à une indemnité pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions.
- 1) à 0,430 \$ du kilomètre, pour les premiers 8 000 kilomètres au cours de l'exercice financier;
 - 2) à 0,365 \$ du kilomètre pour tout kilométrage excédent 8 000 kilomètres au cours de l'exercice financier;
- 8.7 Le salarié 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.
- 8.8 Le salarié autorisé à attacher à une automobile privée une roulotte ou autre véhicule a droit à une indemnité additionnelle de 0,108 \$ par kilomètre parcouru.
- 8.9 Le total des indemnités versées en vertu des articles 8.6 à 8.8 et 8.16 ne peut être inférieur à 10,75 \$ pour chaque jour d'utilisation autorisée d'une automobile privée.
- 8.10 L'Employeur rembourse le salarié pour les frais encourus pour péage et stationnement lors d'un voyage.
- 8.11 Le salarié 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:
- 1) une fois par exercice financier, le salarié peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1 600 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;
 - 2) à la fin de l'exercice financier, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1 600 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 salarié occasionnel, un tel remboursement n'est effectué qu'à la fin de son emploi, et ce, au prorata de la durée de celui-ci.

- 8.12 L'Employeur rembourse à un salarié 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.

- 8.13 L'Employeur rembourse à un salarié les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun.

Le salarié 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.

- 8.14 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 salarié 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 du salarié.

- 8.15 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.

- 8.16 Le salarié 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.

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 salarié 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 du salarié, 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 heures supplémentaires 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 déjeuner, 14,30\$ pour le dîner et 21,55\$ pour le souper.

9.6 Lorsqu'à l'occasion d'un voyage, un salarié 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:

- 1) soit suivant les dispositions des articles 9.2 à 9.6;

- 2) soit suivant les frais réels, raisonnables et effectivement encourus, sur présentation de pièces justificatives.

10. Frais de logement

- 10.1 Nul frais de logement n'est remboursé 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 salarié 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 salarié 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 salarié, au cours d'un voyage autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, l'allocation allouée est:
 - 1) de 22,25\$ lors d'un coucher chez un parent ou un ami;
 - 2) de 15,00\$ par nuit incluant tous frais incidents, pour l'utilisation d'une roulotte ou d'une tente;
 - 3) les frais réels effectivement encourus lorsque les services autres que ceux prévus aux paragraphes 10.3.1 et 10.3.2 sont utilisés, notamment les commodités offertes par un club privé, un camp d'une entreprise commerciale ou industrielle ou une résidence de salariés d'une entreprise.

11. Autres frais

- 11.1 Si, au cours d'un voyage, le salarié 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 salarié 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 salarié utilise une automobile privée, le kilométrage lui est remboursé selon les modalités prévues aux articles 8.6 à 8.13 ainsi que 8.16 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 salarié pour défrayer ses dépenses de buanderie, de téléphone personnel 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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-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 12.1 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.

Lorsqu'il y a coucher 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 salarié, la durée et les dates de séjour ainsi que le montant effectivement payé.

- 12.2 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-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 présument 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 salarié visé ainsi que l'indication du nom et de l'adresse de l'endroit où le salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié.

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 Le salarié 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 salarié 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 au salarié 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 du salarié visé à sa résidence. Normalement, ces déplacements aller-retour ne doivent ni réduire ni modifier les heures de travail.

Cependant, le salarié 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 application lorsque le salarié 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, le salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié qui a reçu autorisation ou instruction expresse de son supérieur immédiat de prendre comme passager un autre salarié assigné au même endroit, a droit de se faire rembourser le kilométrage excédentaire que cela implique.
- 15.9 Le salarié qui utilise les transports en commun est remboursé des frais réels encourus.

SECTION V

FRAIS DE REPAS LORS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE AU TRAVAIL EFFECTUÉ DANS LE TERRITOIRE DE TRAVAIL

16. Frais de repas lors travail supplémentaire au travail effectué dans le territoire de travail
 - 16.1 Un salarié 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 travail supplémentaire effectué dans le territoire habituel de travail.
 - 16.2 Un salarié 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 travail 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 travail supplémentaire dans le territoire habituel de travail a droit, soit après deux (2) heures de travail supplémentaire lors d'un jour ouvrable ou soit lors de toute période de quatre (4) heures de travail supplémentaire lors d'un jour autre qu'un jour ouvrable, à une ou à des allocations de repas:
 - 1) soit au montant de 8,00\$ par repas sans pièce justificative; ou
 - 2) soit selon les frais réels, raisonnables et effectivement encourus, sur présentation des pièces justificatives.
 - 16.4 Aucune allocation pour repas lors de travail supplémentaire effectué dans le territoire habituel de travail n'est allouée:
 - 1) lorsqu'un salarié visé se trouve sous l'effet des sections II, III, IV et VI; ou
 - 2) lorsque 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:

- 1) par le directeur général administration, finances et ressources humaines dans le cas du président-directeur général ;
- 2) par le président-directeur général dans le cas des directeurs généraux ou des salariés relevant du président-directeur général;
- 3) par le directeur général concerné dans le cas des directeurs, chefs de service ou d'un salarié relevant de lui ;
- 4) 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 tout frais qui ne serait pas conforme 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, les directeurs généraux, des 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 cotisation professionnelle encourus par un salarié, lorsque l'appartenance de ce salarié 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, un directeur ou chef de service.
- 19.3 Les circonstances qui peuvent donner ouverture à la tenue d'une réception sont les suivantes:
- 1) la participation à un congrès, à un colloque, à un symposium, à un concours, à une foire ou à toute autre manifestation publique semblable;
 - 2) l'accueil de délégations ou de dignitaires;
 - 3) la célébration d'un événement marquant; ou
 - 4) 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. Tout frais encouru avant l'entrée en vigueur du présent règlement est payé selon le règlement mentionné à l'article 20.
22. Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} avril 2002.

FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

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

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

2. Ce salarié doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le salarié a de ses enfants résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'Employeur ne doit pas exiger que le salarié déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.
3. Le salarié 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 salarié déplacé a droit aux permis d'absences suivants:
 - a) permis d'absence avec traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'Employeur rembourse au salarié les frais de transport pour lui et son conjoint pour un voyage aller-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 salarié et de ses dépendants lui sont remboursés conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur.

Les permis d'absence octroyés au salarié à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour le salarié qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 1/2) 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 salarié visé, et de ses dépendants, 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 salarié à moins que l'endroit de son nouveau domicile ne 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 salarié, et de ses dépendants, 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 salarié déplacé qui a un conjoint ou de deux cents dollars (200 \$) s'il n'a pas de conjoint, 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 salarié par l'Employeur à son nouveau lieu de domicile. Toutefois, le montant de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à un salarié déplacé qui a un conjoint est également payable à un salarié qui n'a pas de conjoint 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 salarié visé à l'article 1 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 salarié qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
10. Si le salarié 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 salarié déplacé ou de 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 salarié 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 salarié déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où le salarié 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 salarié les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:
- les taxes municipales et scolaires;
 - 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 salarié se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu à l'article 2, l'Employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période du 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 du salarié et de ses dépendants, conformément au règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de l'Employeur, 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, le salarié 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 dépendants du salarié ne sont pas relogés immédiatement, les frais de transport du salarié 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-retour, et, une fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres (1 000 milles), si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles).

Exclusions

17. Les dispositions des articles 11 et 12 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 salarié 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 l'Employeur.

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

Salariés occasionnels en région

19. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, en regard des salariés occasionnels en région, qu'au salarié occasionnel en région embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

ANNEXE VII

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

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

ANNEXE IX

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE, D'UNE PART, la Société de télédiffusion du Québec
(ci-après appelée l'Employeur)

ET

D'AUTRE PART, le Syndicat des employés en radio-télédiffusion de Télé-
Québec (SERT)
(ci-après appelé le Syndicat)

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

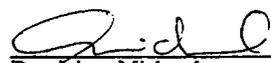
Aux fins de la procédure de reclassement, les postes de technicien d'entretien et d'implantation dévolus principalement aux tâches d'électricien sont considérés comme ayant un titre d'emploi distinct des techniciens d'entretien et d'implantation.

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

juin 1998.

POUR L'EMPLOYEUR

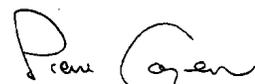
POUR LE SYNDICAT



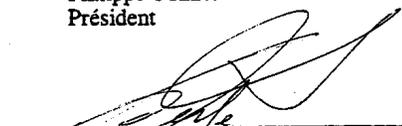
Dominique Michaud
Directrice des ressources humaines



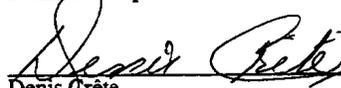
Philippe Guimet
Président



Pierre Gougeon
Conseiller gestion des ressources humaines



Serge Marcil
Premier vice-président



Denis Crête
Deuxième vice-président

ANNEXE IX

SALLE DE REPOS - BUREAU DE MONTRÉAL

L'Employeur garantit que, pour la durée de la convention collective, les salariés disposent comme salle de repos à Montréal.

ANNEXE X

POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE

1.0 PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 1.1 L'Employeur reconnaît qu'une émission est le plus souvent un travail d'équipe nécessitant une collaboration étroite de toutes celles et tous ceux qui, à divers titres, participent à la réalisation d'une émission;
- 1.2 L'Employeur reconnaît également qu'il est difficile d'évaluer le mérite relatif des fonctions remplies lorsqu'elles sont toutes essentielles à la réalisation de l'émission, mais elle s'efforce d'y arriver;
- 1.3 Les mentions servent à porter à la connaissance du public et des divers corps de métier de la radio-télévision les noms de celles et ceux qui concourent à la réalisation d'une émission;
- 1.4 La présente politique est inspirée des pratiques qui ont généralement cours chez les diffuseurs de radio-télévision et qui sont couramment appliquées aux génériques des productions de l'Employeur;
- 1.5 a) Les mentions au générique sont divisées en 3 groupes, indiqués à l'article 2.0;
- b) L'ordre de mention indiqué est celui que l'on retrouve généralement au générique. Il est toutefois loisible à un réalisateur, à l'intérieur de chacun de ces groupes, de modifier l'ordre de mention à l'exception du groupe C;
- 1.6 Les réalisateurs choisissent leur place au générique selon une de ces options :
- au générique d'émission
 - au début ou à la fin du générique de fin d'émission
- Lorsque l'émission occupe à l'antenne une case de moins d'une heure, il ne peut y avoir qu'une mention au générique;
- Lorsque l'émission occupe à l'antenne une case d'une heure ou plus, la mention peut se retrouver deux fois, soit au générique de début et au générique de fin;
- 1.7 Une production de 5 minutes ou moins ne donne lieu à aucune mention;
- 1.8 La présente politique est applicable aux productions et aux coproductions avec ou sans prestations de service de l'Employeur.

2.0 MENTIONS AU GÉNÉRIQUE

2.1 Les mentions au générique se font généralement dans l'ordre suivant:

Groupe A

- Réalisateur (si applicable, voir 1.6);
- Les personnes à l'écran : artiste, animateur, invité, journaliste, recherchiste;
- Le crédit pour fourniture de biens et services¹ ;
- Les personnes responsables de l'élaboration du contenu : auteur, scénariste, journaliste, recherchiste, spécialiste en production éducative, chef de projet, chargé de projet.
- La musique : compositeur, chef d'orchestre, musicien;

Groupe B

- La conception visuelle: conception, assistant à la conception, infographie, décor, costumes, graphisme, dessin, animation, illustration, photographie;
- Les ateliers créatifs: maquillage, coiffure, habillage, couture, accessoire, peinture, machiniste de plateau;
- Le personnel technique de production et de post-production;
- La secrétaire de production;
- L'administrateur de production;
- Régie de plateau.

¹ Cette mention se fait uniquement si l'apport constitue une valeur significative après évaluation des services concernés.

Groupe C

- Assistant à la réalisation;
 - Directeur technique;
 - Pour l'Employeur
 - Directeur de secteur
 - Chargé de programmation
 - Producteur
 - Réalisateur (si applicable, voir 1.6);
 - Remerciements et commandites à la fabrication;
 - Maison de production et son logo et le copyright de l'Employeur
- a) S'il s'agit d'une production interne le copyright de l'Employeur et l'année;
- b) S'il s'agit d'une production externe le logo, le nom de la compagnie, le copyright et l'année, avec la participation de l'Employeur ainsi que le logo de l'Employeur.

3.0 Les génériques doivent faire l'objet d'une approbation:

- a) quant à la qualité du français utilisé et au respect des normes de féminisation des titres et fonctions prescrites par l'OLF;
- b) quant à l'application de la présente politique.

4.0 DÉROGATION

Les cas particuliers sont examinés au mérite et toute dérogation à la politique, notamment pour la première et la dernière émission d'une série, doit être autorisée par la direction générale de la programmation qui doit en informer les personnes concernées.

5.0 RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Le directeur général de la programmation est responsable de l'application de la présente politique.

ANNEXE XII

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

PARENTAUX OU FAMILIAUX

- a) Les parties conviennent que les dispositions relatives aux droits parentaux ou familiaux consenties au secteur public s'appliqueront aux salariés, selon les même termes et conditions.

- b) Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux, y compris un transfert de responsabilités vers le Québec, ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives à ces droits, les parties renégocient sur-le-champ les dispositions du présent régime de droits parentaux.

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

DES CONJOINTS DE MÊME SEXE

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

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

ANNEXE XIII

LIBERATIONS AUX FINS DE LA NEGOCIATION DU RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES

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

Article 1

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

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

Article 2

Les rencontres de négociation se font normalement au rythme de deux (2) par semaine.

Le nombre de libérations payées par l'Employeur est de trois (3) jours par semaine par personne, incluant une journée de préparation aux rencontres.

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

Les salariés libérés en vertu du présent protocole demeurent couverts par la convention collective, comme s'ils occupaient toujours leur poste.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

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

Article 9

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

Article 10

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

Article 11

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

ANNEXE XV

OBJET : FRAIS DE STATIONNEMENT

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Attendu que l'Employeur exige de ses salariés 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 XVI

OBJET : LISTE DE RAPPEL CONCERNANT LES SALARIÉS CONTRACTUELS

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

L'Employeur fait appel à cette liste de salariés contractuels pour tout contrat supérieur à soixante (60) jours consécutifs.

Pour demeurer inscrit sur la liste de rappel, le salarié doit faire connaître sa disponibilité et la respecter.

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

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

En tenant compte de ses besoins et des compétences des salariés concernés, l'Employeur fait appel au plus ancien salarié de la liste de rappel, par titre d'emploi, pour ses offres de contrats.

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 17^e jour du mois de décembre 2012.

POUR LA SOCIÉTÉ EMPLOYÉS
DE TÉLÉDIFFUSION DU QUÉBEC

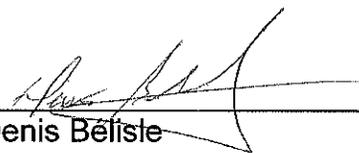


Michèle Fortin
Présidente-directrice générale

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



Sylvain Leboeuf
Président SERT et porte-parole



Denis Béliste
Directeur général principal et
secrétaire corporatif



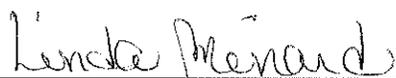
Michel Cadieux
Vice-président SERT



Gaétan Girard
Directeur des ressources humaines



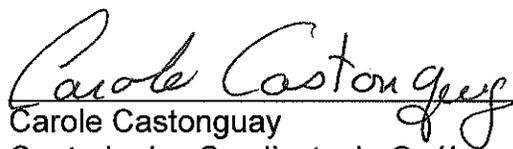
Denis Parenteau
Secrétaire trésorier SERT



Linda Ménard
Conseillère en ressources humaines



Michel Bernier
Membre du comité de négociation
SERT



Carole Castonguay
Centrale des Syndicats du Québec
(CSQ)